



Министерство образования Республики Мордовия
ГУ «Центр мониторинга и оценки качества образования»

СБОРНИК

**методических рекомендаций по оценке деятельности
педагогических и руководящих работников
системы образования Республики Мордовия
в зависимости от результатов и качества труда**



Саранск 2011

Сборник методических рекомендаций по оценке деятельности педагогических и руководящих работников системы образования Республики Мордовия в зависимости от результатов и качества труда

Под общей редакцией:

Бычкова Н.В., Министра образования Республики Мордовия

Редакционная коллегия: Каргина Т.Ф., Солдатова Е.П., Явкина Г.А., Самсонова Т.В., Рязанова Т.В., Ванисова Т.В., Теленкова О.Н., Грунюшкина Л.А., Логинов В.М.

Саранск: ЦМиОКО, 2011 – 75 с.

Целью данного издания является конкретизация единых требований к порядку, условиям и размерам выплат стимулирующего характера, устанавливаемых и выплачиваемых руководителям и учителям учреждений образования Республики Мордовия.

Сборник содержит семь Положений о порядке, условиях и размерах выплат стимулирующего характера, устанавливаемых и выплачиваемых руководителям учреждений, подведомственных Министерству образования, а также методические рекомендации по разработке Положения о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда для учителей общеобразовательных учреждений Республики Мордовия.

Содержание

Введение.....	4
Положение о порядке, условиях и размерах выплат стимулирующего характера, устанавливаемых и выплачиваемых руководителям учреждений начального профессионального и среднего профессионального образования, подведомственных Министерству образования Республики Мордовия.....	5
Положение о порядке, условиях и размерах выплат стимулирующего характера, устанавливаемых и выплачиваемых руководителю государственного бюджетного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов «Мордовский республиканский институт образования», подведомственного Министерству образования Республики Мордовия.....	17
Положение о порядке, условиях и размерах выплат стимулирующего характера, устанавливаемых и выплачиваемых руководителям государственных образовательных учреждений дополнительного образования детей, подведомственных Министерству образования Республики Мордовия.....	26
Положение о порядке, условиях и размерах выплат стимулирующего характера, устанавливаемых и выплачиваемых руководителю Государственного бюджетного нетипового общеобразовательного учреждения Республики Мордовия «Республиканский лицей – Центр для одаренных детей», подведомственного Министерству образования Республики Мордовия.....	34
Положение о порядке, условиях и размерах выплат стимулирующего характера, устанавливаемых и выплачиваемых руководителям государственных образовательных учреждений (детских домов и школ-интернатов), подведомственных Министерству образования Республики Мордовия.....	43
Положение о порядке, условиях и размерах выплат стимулирующего характера, устанавливаемых и выплачиваемых руководителю Государственного учреждения «Централизованная бухгалтерия организаций образования, подведомственных Министерству образования Республики Мордовия».....	51
Положение о порядке, условиях и размерах выплат стимулирующего характера, устанавливаемых и выплачиваемых руководителю государственного учреждения «Центр мониторинга и оценки качества образования», подведомственного Министерству образования Республики Мордовия.....	58
Критерии и показатели оценки результативности профессиональной деятельности педагогических работников общеобразовательных учреждений Республики Мордовия.....	66

Введение

Одной из самых важных задач модернизации региональных систем общего образования является развитие кадрового потенциала. При этом большая роль отводится повышению заработной платы педагогическим работникам, как одному из главных условий стимулирования развития профессиональной компетентности педагогов, повышению качества образовательных услуг.

В целях обеспечения единых подходов к распределению стимулирующих выплат руководящим и педагогическим работникам учреждений образования Министерством образования РМ разработаны семь Положений о порядке, условиях и размерах выплат стимулирующего характера, устанавливаемых и выплачиваемых руководителям учреждений, подведомственных Министерству образования РМ (Приказ Министерства образования РМ от 9 сентября № 1021), а также методические рекомендации по разработке Положения о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда для учителей общеобразовательных учреждений РМ.

Стимулирующие выплаты руководителям учреждений образования устанавливаются в целях усиления материальной заинтересованности в улучшении результатов деятельности учреждения, успешного и добросовестного исполнения руководителем своих должностных обязанностей, проявления инициативы, творчества и применения в работе современных форм и методов организации труда, качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения.

Национальная образовательная инициатива «Наша новая школа» предусматривает «внедрение системы моральных и материальных стимулов для сохранения в школах лучших учителей и постоянного повышения их квалификации». Стимулирующая часть фонда оплаты труда учителей направлена на усиление материальной заинтересованности в повышении качества образовательного процесса, развитие творческой активности и инициативы, мотивацию педагогов в области инновационной деятельности, современных образовательных технологий.

Стимулирующие выплаты педагогическому работнику осуществляются на основе критериев, отражающих результаты его работы. Перечень критериев определения качества профессиональной деятельности педагогических работников, приведенный в настоящих методических рекомендациях, является примерным и может быть дополнен и изменён с учетом особенностей работы общеобразовательного учреждения.

Единый подход в установлении и выплатах стимулирующего характера, устанавливаемых и выплачиваемых руководителям и педагогическим работникам учреждений системы образования РМ позволит объединить все усилия по повышению качества образования и сохранить целостность единого образовательного пространства в нашей республике.

ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке, условиях и размерах выплат стимулирующего характера,
устанавливаемых и выплачиваемых руководителям учреждений
начального профессионального и среднего профессионального
образования, подведомственных Министерству образования
Республики Мордовия

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение определяет порядок, условия и размеры выплат стимулирующего характера (далее – выплаты), устанавливаемых и выплачиваемых руководителям учреждений начального профессионального и среднего образования, подведомственных Министерству образования Республики Мордовия (далее – руководители).

1.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в целях:

- усиления материальной заинтересованности в улучшении результатов деятельности учреждения;
- успешного и добросовестного исполнения руководителем своих должностных обязанностей;
- проявления инициативы, творчества и применения в работе современных форм и методов организации труда;
- качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- поощрения за выполненную работу в соответствии с критериями и показателями, утвержденными настоящим Положением.

1.3. Выплаты стимулирующего характера производятся руководителям в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда, внебюджетных средств, предусмотренных в соответствующем финансовом году на оплату труда, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда.

2. Виды, условия и размеры выплат стимулирующего характера

2.1 В целях повышения эффективности деятельности учреждения, повышения материальной заинтересованности руководителей в улучшении деятельности учреждения руководителям устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты по итогам работы за месяц за счет бюджетного финансирования;
- выплаты по итогам работы за месяц за счет доходов от внебюджетной деятельности;
- выплаты по итогам работы за год за счет бюджетного финансирования;
- выплаты по итогам работы за год за счет доходов от внебюджетной деятельности.

2.2 Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы могут выплачиваться руководителям в размере одного должностного оклада в год единовременно:

- за выполнение отдельных, особо важных заданий, поручений Министра образования Республики Мордовия, курирующего заместителя Министра, выполнение отдельных заданий и срочных работ, связанных с реализацией ПНПО, республиканских и ведомственных целевых программ;
- в связи с юбилейными датами (по возрасту и профессиональной деятельности), государственными праздничными датами, профессиональными праздниками, активным участием в организации и проведении конкурсных смотров, выставок, семинаров, «круглых столов», конференций и других мероприятий, уходом в отпуск и др.

При премировании учитываются:

- интенсивность и напряженность работы;
- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);
- непосредственное участие в реализации ПНПО и республиканских и ведомственных целевых программ.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу.

Источником финансирования премии за интенсивность и высокие результаты работы является экономия по фонду оплаты труда, сложившаяся в учреждении, внебюджетные средства, а также средства от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности и сложившаяся экономия от премиальных выплат по итогам работы учреждения.

2.3 Плановый размер выплат руководителям по итогам работы за месяц устанавливается в размере 40 процентов должностного оклада по бюджетной деятельности и 40 процентов должностного оклада по внебюджетной деятельности.

2.4 Выплаты по итогам работы за месяц за счет бюджетного финансирования руководителям выплачиваются с учетом результатов деятельности при условии выполнения критериев и показателей, указанных в приложении 1 к настоящему Положению.

В случае невыполнения (перевыполнения) плановых критериев и показателей размер ежемесячных выплат снижается (увеличивается) пропорционально проценту невыполнения (перевыполнения) плана.

Фактический размер выплат по итогам работы за месяц за счет бюджетного финансирования определяется корректировкой планового размера премиальных выплат на процент выполнения показателей работы конкретного руководителя по следующей формуле:

$ФП = ПП \times ПР_{мес}$, где:

ФП, ПП – соответственно фактический и плановый размер выплат по итогам работы за месяц за счет бюджетного финансирования;

ПР_{мес} – процент выполнения критериев и показателей эффективности за месяц за счет бюджетного финансирования.

2.5 Выплаты по итогам работы за месяц за счет доходов от внебюджетной деятельности руководителям выплачиваются с учетом результатов деятельности при условии выполнения критериев и показателей, указанных в приложении 2 к настоящему Положению, согласно форме 0503137 «Отчет об использовании смет доходов и расходов по приносящей доход деятельности».

В случае невыполнения (перевыполнения) плановых критериев и показателей размер ежемесячных выплат снижается (увеличивается) пропорционально проценту невыполнения (перевыполнения) плана.

Фактический размер выплат по итогам работы за месяц за счет доходов от внебюджетной деятельности определяется корректировкой планового размера выплат на процент выполнения показателей работы конкретного руководителя по следующей формуле:

$ФП1 = ПП1 \times ПР1мес$, где:

ФП1, ПП1 – соответственно фактический и плановый размер выплат по итогам работы за месяц за счет доходов от внебюджетной деятельности;

ПР1мес – процент выполнения критериев и показателей эффективности за месяц за счет доходов от внебюджетной деятельности.

2.6 Размер выплат по итогам работы может быть снижен в случае:

- нарушения трудовой или производственной дисциплины;
- невыполнения должностных инструкций;
- ухудшения качества оказания образовательных услуг;
- нарушения правил внутреннего распорядка;
- нарушения санитарно-эпидемиологического режима и техники безопасности;
- наличия обоснованных устных или письменных жалоб;
- необеспечения сохранности имущества.

Снижение размера выплат производится в том расчетном периоде, в котором допущено упущение в работе.

Ежемесячные выплаты не выплачиваются руководителям, имеющим дисциплинарное взыскание за отчетный период.

2.7 Плановый размер выплат руководителям по итогам работы за год за счет бюджетного финансирования устанавливается в размере должностного оклада при условии выполнения доведенных показателей на 100%.

Выплаты по итогам работы за год за счет бюджетного финансирования руководителям выплачиваются с учетом результатов деятельности за год при условии выполнения критериев и показателей, указанных в приложении 3 к настоящему Положению.

Фактический размер выплат по итогам работы за год за счет бюджетного финансирования определяется корректировкой планового размера премиальных выплат на процент выполнения показателей работы конкретного руководителя по следующей формуле:

$ФП = ПП \times ПРгод$, где:

ФП, ПП – соответственно фактический и плановый размер премиальных выплат по итогам работы за год;

ПРгод – процент выполнения критериев и показателей эффективности за год.

Размер выплат по итогам работы за год за счет бюджетного финансирования может устанавливаться в процентном отношении к должностному окладу.

Источником финансирования премии за год, является экономия по фонду оплаты труда, сложившаяся в учреждении, внебюджетные средства, а также средства от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности и сложившаяся экономия от премиальных выплат по итогам работы учреждения.

2.8 Плановый размер выплат по итогам работы за год за счет доходов от внебюджетной деятельности устанавливается в размере 1% от объема поступлений от внебюджетной деятельности и поступлений от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности за текущий год.

2.9 Начисление выплат производится на основании приказа Министерства образования.

Приказ о начислении стимулирующих выплат руководителей учреждений начального профессионального и среднего профессионального образования готовится на основании следующих документов:

- индивидуальной оценки результатов работы по каждому руководителю, производимой Комиссией по распределению стимулирующих выплат по итогам отчетного периода;
- протокола заседания Комиссии по распределению стимулирующих выплат, в котором указывается выполнение критериев и показателей по итогам отчетного периода.

3. Порядок стимулирования

3.1 Распределение стимулирующих выплат по результатам работы руководителей осуществляется ежемесячно комиссией по распределению стимулирующих выплат руководителям, образованной Министерством образования Республики Мордовия (далее – комиссия) до 25 числа месяца, следующего за отчетным периодом.

3.2 14. Руководители до 5 числа месяца, следующего за отчетным периодом, направляют аналитическую информацию о выполнении показателей в отдел профессионального образования Министерства образования Республики Мордовия.

3.3 Распределение стимулирующих выплат по результатам работы руководителей за год осуществляется ежегодно комиссией по распределению стимулирующих выплат руководителю, образованной Министерством образования Республики Мордовия до 1 февраля года, следующего за отчетным.

3.4 Образовательные учреждения, ежегодно по итогам 9 месяцев текущего года и 4 квартала предыдущего года, до 05 ноября, направляют предложения о стимулировании за интенсивность и высокие результаты руководителя в развитии внебюджетной деятельности в отдел профессионального образования Министерства образования Республики Мордовия. В предложении указывается размер выплат за счет доходов от внебюджетной деятельности в процентах от валового объема внебюджетных поступлений за указанный период. К предложению обязательно приложение выписки протокола собрания трудового кол-

лектива и выписки из Отчета об исполнении смет доходов и расходов по приносящей доход деятельности главного распорядителя, распорядителя, получателя бюджетных средств за 9 месяцев текущего года, за 9 месяцев предыдущего года и за 12 месяцев предыдущего года (форма 0503137 «Отчет об использовании смет доходов и расходов по приносящей доход деятельности»), отчет об экономических показателях деятельности учреждений НПО/СПО за 4 квартал 20nn года и 9 месяцев 20nn+1 года (приложение 4).

3.5 Руководители имеют право присутствовать на заседании комиссии, давать необходимые пояснения.

3.6 Комиссия принимает решение о размере стимулирующих выплат руководителям открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии. Решение комиссии оформляется протоколом. На основании протокола комиссии по Министерству образования Республики Мордовия издается приказ о стимулирующих выплатах руководителям.

Перечень критериев и показателей

для распределения выплат за месяц за счет бюджетного финансирования руководителям государственных образовательных учреждений начального профессионального и среднего профессионального образования, подведомственных Министерству образования Республики Мордовия

№ п/п	Направление анализа эффективности работы руководителя	Критерии эффективности работы	Методика расчета показателей	Баллы (макс. возможное кол-во)
1.	Образовательная деятельность	Количество профессий и специальностей, по которым осуществляется подготовка специалистов в образовательном учреждении	2 специальности (профессии) – 1 балла 3 специальности (профессии) – 2 балла 4 специальности (профессии) – 3 балла 5 специальностей (профессий) – 4 балла 6 специальностей (профессий) – 5 баллов 7 специальностей (профессий) – 6 баллов 8 специальностей (профессий) – 7 баллов более 9 специальностей (профессий) – 8 баллов	8
		Количество дополнительных профессиональных программ, по которым осуществляется подготовка и переподготовка специалистов	нет программ – 0 баллов 1-2 программы – 1 балл 3-4 программы – 2 балла 5-6 программ – 3 балла 7-8 программ – 4 балла 9-10 программ – 5 баллов 11-12 программ – 6 баллов 13-14 программ – 7 баллов более 15 программ – 8 баллов	8
		Общий контингент обучающихся и студентов	до 150 чел. – 4 балла от 151 до 200 чел. – 5 баллов от 201 до 250 чел. – 6 баллов от 251 до 300 чел. – 7 баллов от 301 до 350 чел. – 8 баллов от 351 до 400 чел. – 9 баллов от 401 до 450 чел. – 10 баллов от 451 до 500 чел. – 11 баллов от 501 до 550 чел. – 12 баллов от 551 до 600 чел. – 13 баллов от 601 до 650 чел. – 14 баллов более 650 чел. – 15 баллов	15

№ п/п	Направление анализа эффективности работы руководителя	Критерии эффективности работы	Методика расчета показателей	Баллы (макс. возможное кол-во)
		Доля обучающихся и студентов за счет средств работодателей	до 10% от общего количества обучающихся (студентов) – 1 балл от 11% до 20% – 2 балла от 21% до 30% – 3 балла от 31% до 40% – 4 балла свыше 41% – 5 баллов	5
		Максимально по критерию – 36 баллов		
2.	Квалификация педагогических кадров	Доля преподавателей, работающих в данном учреждении на основной работе, с первой и высшей квалификационной категорией от общего количества педагогических работников	до 12% – 1 балл от 13% до 25% – 2 балла от 26% до 50% – 3 балла от 51% до 75% – 4 балла свыше 76% – 5 баллов	5
		Доля преподавателей, работающих в данном учреждении на основной работе, имеющих учёную степень	до 10% от общего количества работающих – 1 балл от 11% до 20% – 2 балла свыше 20% – 3 балла	3
		Максимально по критерию – 8 баллов		
3.	Социальный статус обучающихся и студентов	Численность обучающихся и студентов из малообеспеченных семей	до 50 чел. – 1 балл от 51 до 75 чел. – 2 балла от 76 до 100 чел. – 3 балла от 101 до 125 чел. – 4 балла от 126 до 150 чел. – 5 баллов от 151 до 175 чел. – 6 баллов от 176 до 200 чел. – 7 баллов от 201 до 225 чел. – 8 баллов 226 чел. и более – 9 баллов	9
		Численность детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей	до 5 чел. – 1 балл от 6 до 10 чел. – 2 балла от 11 до 15 чел. – 3 балла от 16 до 20 чел. – 4 балла от 21 до 25 чел. – 5 баллов от 26 до 30 чел. – 6 баллов от 31 до 35 чел. – 7 баллов от 36 до 40 чел. – 8 баллов от 41 до 45 чел. – 9 баллов 46 чел. и более – 10 баллов	10
		Численность обучающихся и студентов, проживающих в общежитии	до 25 чел. – 1 балл от 26 до 50 чел. – 2 балла от 51 до 75 чел. – 3 балла от 76 до 100 чел. – 4 балла от 101 до 125 чел. – 5 баллов от 126 до 150 чел. – 6 баллов	10

№ п/п	Направление анализа эффективности работы руководителя	Критерии эффективности работы	Методика расчета показателей	Баллы (макс. возможное кол-во)
			от 151 до 175 чел. – 7 баллов от 176 до 200 чел. – 8 баллов от 201 до 225 чел. – 9 баллов 226 чел. и более – 10 баллов	
		Максимально по критерию – 29 баллов		
4.	Степень популяризации образовательного учреждения	Функционирование образовательно-производственного комплекса	функционирует – 10 баллов не функционирует – 0 баллов	10
		Количество образовательных программ для проведения профессионального обучения обучающихся общеобразовательных учреждений	1-2 программы – 1 балл 3-4 программы – 2 балла 5-6 программ – 3 балла более 7 программ – 4 балла	4
		Количество публикаций в прессе	за 1 публикацию – 1 балл (но не более 2)	2
		Количество видеосюжетов в СМИ	за 1 видеосюжет – 1 балл (но не более 2)	2
		Обновление сайта ОУ (еженедельно)	за 1 обновление 1 балл (но не более 2)	2
		Максимально по критерию – 20 баллов		
5.	Уровень исполнительской дисциплины	Своевременное выполнение учреждений распоряжений, постановлений Правительства Республики Мордовия, приказов Министерства образования Республики Мордовия	несвоевременно – 0 баллов своевременно – 2 балла	2
		Соблюдение установленных сроков сдачи отчетности	несвоевременно – 0 баллов своевременно – 2 балла	2
		Отсутствие предписаний контролирурующих органов	отсутствует – 3 балла имеется – 0 баллов	3
		Максимально по критерию – 7 баллов		
	ИТОГО			100

Перечень критериев и показателей

для распределения выплат за месяц за счет доходов от внебюджетной деятельности руководителям государственных образовательных учреждений начального профессионального и среднего профессионального образования, подведомственных Министерству образования Республики Мордовия

Целевые показатели деятельности государственного образовательного учреждения начального профессионального / среднего профессионального образования	Критерий оценки деятельности руководителя государственного образовательного учреждения начального профессионального / среднего профессионального образования, %	Баллы (макс. возможное кол-во)
1. Сумма внебюджетных средств, поступивших в образовательное учреждение	до 50 тыс. руб. – 15 баллов от 50 до 100 тыс. руб. – 20 баллов от 101 до 300 тыс. руб. – 25 баллов от 301 до 500 тыс. руб. – 30 баллов от 501 до 700 тыс. руб. – 35 баллов от 701 до 900 тыс. руб. – 40 баллов от 901 до 1000 тыс. руб. – 45 баллов свыше 1000 тыс. руб. – 50 баллов	50
	Максимально по критерию – 50 баллов	
2. Использование внебюджетных средств для укрепления материально-технической базы, выплаты заработной платы	до 25 тыс. руб. – 15 баллов от 25 до 50 тыс. руб. – 20 баллов от 51 до 150 тыс. руб. – 25 баллов от 151 до 250 тыс. руб. – 30 баллов от 251 до 350 тыс. руб. – 35 баллов от 351 до 450 тыс. руб. – 40 баллов от 451 до 500 тыс. руб. – 45 баллов свыше 500 тыс. руб. – 50 баллов	50
	Максимально по критерию – 50 баллов	
ИТОГО		100

Перечень критериев и показателей

для распределения выплат за год за счет бюджетного финансирования руководителям государственных образовательных учреждений начального профессионального и среднего профессионального образования, подведомственных Министерству образования Республики Мордовия

№ п/п	Целевые показатели деятельности государственного образовательного учреждения начального профессионального / среднего профессионального образования	Критерий оценки деятельности руководителя государственного образовательного учреждения начального профессионального / среднего профессионального образования, %	Баллы (макс. возможное кол-во)
1.	Сохранность контингента обучающихся и студентов в течение учебного года $(n = 100\% - (m_2/m_1)*100\%$, где n – отсев обучающихся и студентов в течение учебного года, m_1 – количество обучающихся и студентов по данным на 1 октября, m_2 – количество обучающихся и студентов по данным на 1 апреля)	отсев от 11% -15% – 10 баллов отсев от 6% -10% – 20 баллов отсев менее 5% – 30 баллов	30
2.	Победа учреждения в конкурсах республиканского, окружного, российского, международного уровней	1 победа – 5 баллов 2 победы – 10 баллов 3 победы – 15 баллов 4 победы и более – 20 баллов	20
3.	Победители, призеры, лауреаты олимпиад (конкурсов) республиканского, окружного, российского и международного уровней из числа обучающихся и студентов, а также педагогических работников	призер, лауреат республиканского уровня – 0,5 балла победитель республиканского уровня – 1 балл призер, лауреат окружного уровня – 1,5 балла победитель окружного уровня – 2 балла призер, лауреат российского уровня – 2,5 балла победитель российского уровня – 3 балла призер, лауреат международного уровня – 3,5 балла победитель международного уровня – 4 балла	10
4.	Победители, призеры, лауреаты республиканских, окружных, всероссийских и международных конкурсов (олимпиад) из числа преподавателей, мастеров производственного обучения $(k = (p_2/p_1)*100\%$, где k – доля преподавателей и мас-	до 10% – 5 баллов более 11% - 10 баллов	10

№ п/п	Целевые показатели деятельности государственного образовательного учреждения начального профессионального / среднего профессионального образования	Критерий оценки деятельности руководителя государственного образовательного учреждения начального профессионального / среднего профессионального образования, %	Баллы (макс. возможное кол-во)
	<p>теров производственного обучения, являющихся победителями, призерами, лауреатами республиканских, окружных, всероссийских и международных конкурсов (олимпиад),</p> <p>p_1 – общее количество педагогических работников,</p> <p>p_2 – число преподавателей и мастеров производственного обучения, являющихся победителями, призерами, лауреатами республиканских, окружных, всероссийских и международных конкурсов (олимпиад)</p>		
5.	Проведение на базе учреждения мероприятий республиканского, окружного, российского, международного уровней	<p>1 мероприятие – 5 баллов</p> <p>2 мероприятия – 10 баллов</p> <p>3 мероприятия – 15 баллов</p> <p>4 мероприятия и более – 20 баллов</p>	20
6.	<p>Факты несчастных случаев среди обучающихся, студентов, работников</p> <p>Неисполненные предписания надзорных органов</p>	<p>минус 10 баллов за каждый несчастный случай, неисполненное предписание надзорных органов</p>	0
7.	Заключение и реализация договоров о сотрудничестве и социальном партнерстве	<p>до 3 договоров – 5 баллов</p> <p>более 3 – 10 баллов</p>	10
	ИТОГО		100

**Отчет об экономических показателях
деятельности учреждений НПО / СПО
за 4 квартал 20nn года и 9 месяцев 20nn+1 года**

ФИО директора	Всего	Учебные мастерские	Учебное хозяйство				Услуги транспорта	Образовательные услуги			Услуги столовой	Квартплата	Спонсорская помощь	Грантовая поддержка	Иное (указать конкретно)
			Сбор зерновых культур	Сдано мяса	Сдано молока	Иное (указать конкретно)		Профессиональная подготовка и переподготовка населения	Автошкола	Иное (указать конкретно)					
1	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке, условиях и размерах выплат стимулирующего характера, устанавливаемых и выплачиваемых руководителю государственного бюджетного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов «Мордовский республиканский институт образования», подведомственного Министерству образования Республики Мордовия

1. Общие положения

1.1 Настоящее положение определяет порядок, условия и размеры выплат стимулирующего характера (далее – выплаты), устанавливаемых и выплачиваемых руководителю государственного бюджетного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов «Мордовский республиканский институт образования», подведомственного Министерству образования Республики Мордовия (далее – руководитель).

1.2 Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в целях:

- усиления материальной заинтересованности в улучшении результатов деятельности учреждения;
- успешного и добросовестного исполнения руководителем своих должностных обязанностей;
- проявления инициативы, творчества и применения в работе современных форм и методов организации труда;
- качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- поощрения за выполненную работу в соответствии с критериями и показателями, утвержденными настоящим Положением.

1.3 Выплаты стимулирующего характера производятся руководителю государственного бюджетного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов «Мордовский республиканский институт образования», в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда, внебюджетных средств, предусмотренных в соответствующем финансовом году на оплату труда, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда.

2. Виды, условия и размеры выплат стимулирующего характера

2.1 В целях повышения эффективности деятельности учреждения, повышения материальной заинтересованности в результатах деятельности Учреждения руководителю устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты по итогам работы за месяц;
- выплаты по итогам работы за год.

2.2 Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы могут выплачиваться руководителю в размере одного должностного оклада в год одновременно:

- за выполнение отдельных, особо важных заданий, поручений Министра образования Республики Мордовия, курирующего заместителя Министра, выполнение отдельных заданий и срочных работ, связанных с реализацией ПНПО, республиканских и ведомственных целевых программ;

- в связи с юбилейными датами (по возрасту и профессиональной деятельности), государственными праздничными датами, профессиональными праздниками, активным участием в организации и проведении конкурсных смотров, выставок, семинаров, «круглых столов», конференций и других мероприятий, длительной болезнью, уходом в отпуск и др.

При премировании учитываются:

- интенсивность и напряженность работы;
- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);
- непосредственное участие в реализации ПНПО и республиканских и ведомственных целевых программ.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу.

Источником финансирования премии за интенсивность и высокие результаты работы, является экономия по фонду оплаты труда, сложившаяся в учреждении, внебюджетные средства, а также средства от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности и сложившаяся экономия от премиальных выплат по итогам работы учреждения.

2.3 Плановый размер премиальных выплат руководителю по итогам работы за месяц устанавливается в размере 40 процентов должностного оклада при условии выполнения доведенных показателей на 100%.

Премиальные выплаты по итогам работы за месяц руководителю выплачиваются с учетом результатов деятельности при условии выполнения критериев и показателей, указанных в приложении 1 к настоящему Положению.

В случае невыполнения (перевыполнения) плановых критериев и показателей размер ежемесячных премиальных выплат снижается (увеличивается) пропорционально проценту невыполнения (перевыполнения) плана.

Фактический размер премиальных выплат по итогам работы за месяц определяется корректировкой планового размера премиальных выплат на процент выполнения показателей работы конкретного руководителя по следующей формуле:

$ФП = ПП \times ПР_{мес}$, где:

ФП, ПП – соответственно фактический и плановый размер премиальных выплат по итогам работы за месяц;

ПР_{мес} – процент выполнения критериев и показателей эффективности за месяц.

2.4 Размер премиальных выплат по итогам работы может быть снижен в случае:

- нарушения трудовой или производственной дисциплины;
- невыполнения должностных инструкций;
- ухудшение качества оказания образовательных услуг;
- нарушения правил внутреннего распорядка;
- нарушения санитарно-эпидемиологического режима и техники безопасности;
- наличия обоснованных устных или письменных жалоб;
- не обеспечения сохранности имущества.

Снижение размера премиальных выплат конкретизируется в приказе с указанием причины и размера и производится в том расчетном периоде, в котором допущено упущение в работе.

Ежемесячные премиальные выплаты не выплачиваются руководителям, имеющим дисциплинарное взыскание за отчетный период.

2.5 Плановый размер премиальных выплат руководителю по итогам работы за год устанавливается в размере должностного оклада при условии выполнения доведенных показателей на 100%.

Премиальные выплаты по итогам работы за год руководителю выплачиваются с учетом результатов деятельности за год при условии выполнения критериев и показателей, указанных в приложении 2 к настоящему Положению.

Фактический размер премиальных выплат по итогам работы за год определяется корректировкой планового размера премиальных выплат на процент выполнения показателей работы руководителя по следующей формуле:

$ФП = ПП \times ПР_{год}$, где:

ФП, ПП – соответственно фактический и плановый размер премиальных выплат по итогам работы за год;

ПР_{год} – процент выполнения критериев и показателей эффективности за год.

Размер годовой премии устанавливается в процентном отношении к должностному окладу.

Источником финансирования премии за год, является экономия по фонду оплаты труда, сложившаяся в учреждении, внебюджетные средства, а также средства от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности и сложившаяся экономия от премиальных выплат по итогам работы учреждения.

2.6 Начисление премиальных выплат производится на основании приказа Министерства образования.

Приказ о премировании руководителя государственного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования (повышение квалификации) специалистов «Мордовский республиканский институт образования» готовится на основании следующих документов:

- индивидуальной оценки результатов работы руководителя, производимой Комиссией по распределению стимулирующих выплат по итогам отчетного периода;
- протокола заседания Комиссии по распределению стимулирующих выплат, в котором указываются выполнение критериев и показателей по итогам отчетного периода.

3. Порядок стимулирования

3.1 Распределение стимулирующих выплат по результатам работы руководителя за месяц осуществляется ежемесячно комиссией по распределению стимулирующих выплат руководителю, образованной Министерством образования Республики Мордовия (далее – комиссия) до 25 числа месяца, следующего за отчетным периодом.

3.2 Руководитель до 5 числа месяца, следующего за отчетным периодом, направляет аналитическую информацию о выполнении показателей в отдел дошкольного, общего и дополнительного образования Министерства образования Республики Мордовия.

3.3 Распределение стимулирующих выплат по результатам работы руководителя за год осуществляется ежегодно комиссией по распределению стимулирующих выплат руководителю, образованной Министерством образования Республики Мордовия до 1 февраля года, следующего за отчетным.

3.4 Руководитель имеет право присутствовать на заседании комиссии, давать необходимые пояснения.

3.5 Комиссия принимает решение о размере стимулирующих выплат руководителю открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии. Решение комиссии оформляется протоколом. На основании протокола комиссии по Министерству образования Республики Мордовия издается приказ о стимулирующих выплатах руководителю.

Перечень критериев и показателей

для распределения стимулирующих выплат руководителю государственного бюджетного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов «Мордовский республиканский институт образования», подведомственного Министерству образования Республики Мордовия, за результативность и эффективность работы за месяц

№ п/п	Направление анализа эффективности работы руководителя	Критерии эффективности работы	Методика расчета показателей	Баллы (макс. возможное кол-во)
1	Учебная работа	Доля педагогических и управленческих кадров, обученных по программам повышения квалификации в объеме от 72 до 100 часов.	1-5% - 1 балл 5-9% - 2 балла 10-19% - 3 балла 20% и более – 4 балла	4
		Доля педагогических и управленческих кадров, обученных по программам повышения квалификации в объеме от 100 до 500 часов.	0% - 0 баллов 1-5% - 1 балл 5-9% - 2 балла 10-19% - 3 балла 20% и более – 4 балла	4
		Доля работников образовательных учреждений, прошедших профессиональную переподготовку.	1-5% - 1 балл 5-9% - 2 балла 10-19% - 3 балла 20% и более – 4 балла	4
		Доля работников образовательных учреждений, прошедших повышение квалификации по программам общим объемом не менее 72 часов, реализуемым по модульному принципу	1-5% - 1 балл 5-9% - 2 балла 10-19% - 3 балла 20% и более – 4 балла	4
		Доля руководителей образовательных учреждений, прошедших обучение по вопросам современного образовательного менеджмента.	1-5% - 1 балл 5-9% - 2 балла 10-19% - 3 балла 20% и более – 4 балла	4
		Доля педагогических кадров общеобразовательных учреждений, прошедших повышение квалификации для работы по ФГОС.	1-5% - 1 балл 5-9% - 2 балла 10-19% - 3 балла 20% и более – 4 балла	4
		Доля педагогических работников образовательных учреждений, прошедших повышение квалификации в области ИКТ.	1-5% - 1 балл 5-9% - 2 балла 10-19% - 3 балла 20% и более – 4 балла	4

№ п/п	Направление анализа эффективности работы руководителя	Критерии эффективности работы	Методика расчета показателей	Баллы (макс. возможное кол-во)
		Доля слушателей, обучающихся дистанционно.	1-5% - 1 балл 5-9% - 2 балла 10-19% - 3 балла 20% и более – 4 балла	4
		Максимально по критерию		32
2	Научная работа	Отношение числа изданных монографий и статей к общей штатной численности профессорско-преподавательского состава	менее 1,2% - 1 балл не менее 1,2% - 3 балла	3
		Отношение числа изданных учебников, учебных пособий к общей штатной численности профессорско-преподавательского состава	менее 0,15% - 1 балл не менее 0,15% - 3 балла	3
		Отношение объема средств, поступивших за отчетный период на лицевые счета по проектам федеральных целевых и ведомственных программ, к общему объему средств, поступивших за отчетный период на лицевые счета из всех источников, включая финансирование основной деятельности по смете учредителя	0% - 0 баллов до 0,5% - 1 балл свыше 1% - 2 балла свыше 2% - 3 балла	3
		Максимально по критерию		9
3	Научно-методическое обеспечение республиканской образовательной системы	Количество подготовленных и изданных методических рекомендаций, разработок, пособий и т.п. на 100 штатных педагогических работников:	1 - 1 балл свыше 1 - 2 балла свыше 3 - 3 балла	3
		Количество мероприятий, проведенных в рамках опытно-экспериментальной деятельности образовательных учреждений – экспериментальных площадок	0 - 0 баллов 1 - 1 балл свыше 1 - 2 балла свыше 3 - 3 балла	3
		Доля педагогических работников, получивших консультативную помощь	0% - 0 баллов до 0,5% - 1 балл свыше 1% - 2 балла свыше 2% - 3 балла	3
		Количество направлений, по которым организована работа сетевых сообществ педагогов	1 - 1 балл свыше 1 - 2 балла свыше 5 - 5 баллов	5
		Доля педагогических работников, охваченных системой обучающих семинаров, кон-	0% - 0 баллов до 0,5% - 1 балл свыше 1% - 2 балла	3

№ п/п	Направление анализа эффективности работы руководителя	Критерии эффективности работы	Методика расчета показателей	Баллы (макс. возможное кол-во)
		ференций, заседаний республиканских методических комиссий, мастер-классов и т. п., в том числе в режиме on-line	свыше 2% - 3 балла	
		Количество разработанных продуктов электронной поддержки образовательной деятельности: - цифровые образовательные ресурсы (ЦОР); - компьютерное программное обеспечение.	1 - 1 балл свыше 1 - 2 балла свыше 3 - 3 балла	3
		Количество конкурсов, олимпиад, в том числе с детьми, проведенных институтом	1 - 1 балл свыше 1 - 2 балла свыше 5 - 4 балла	4
		Наличие постоянно обновляемого сайта учреждения	наличие сайта – 1 балл регулярное обновление (не реже 1 раза в неделю) – 3 балла	3
		Максимально по критерию		27
4	Кадровое обеспечение деятельности образовательного процесса	Отношение количества кандидатов наук и доцентов к общей штатной численности профессорско-преподавательского состава	менее 55% – 2 балла свыше 55% - 3 балла	3
		Доля работников института, прошедших курсы повышения квалификации или получивших дополнительное профессиональное образование	1% - 1 балл 2% - 2 балла 3% - 3 балла 5% и более – 4 балла	4
		Максимально по критерию		7
5	Финансовая работа	Прирост заработной платы основного персонала по отношению к предыдущему месяцу	уменьшение з.п. – 0 баллов стабильность з.п. – 1 балл увеличение з.п. – 2 балла	2
		Доля внебюджетных средств в структуре доходов института, в том числе средства по грантам, национальному проекту, средства софинансирования из республиканского бюджета	свыше 50% - 4 балла 31-50% - 3 балла до 30% - 2 балла 0% - 0 баллов	4
		Экономия бюджетных средств по оплате коммунальных услуг до 5% от установленного лимита потребления при условии своевремен-	0% - 0 баллов до 5% - 2 балла не менее 5% - 4 балла	4

№ п/п	Направление анализа эффективности работы руководителя	Критерии эффективности работы	Методика расчета показателей	Баллы (макс. возможное кол-во)
		ного внесения текущих платежей		
		Соотношение фонда оплаты труда основного и административно-хозяйственного персонала к уровню предыдущего месяца	уменьшение– 0 баллов стабильность – 1 балл увеличение – 2 балла	2
		Максимально по критерию		12
6	Работа по содержанию и развитию имущественного комплекса	Отношение объема средств из всех источников, направленных в отчетном периоде на увеличение стоимости основных средств, к остаточной стоимости основных средств на начало периода	0% - 0 баллов до 0,5% - 1 балл свыше 1% - 2 балла свыше 2% - 3 балла	
		Максимально по критерию		3
7	Активность участия в целевых и ведомственных программах	Отношение числа заявок, победивших в конкурсах по целевым и ведомственным программам, к числу поданных заявок по целевым и ведомственным программам	0% - 0 баллов до 50% - 3 балла свыше 50% - 5 баллов	5
		Количество целевых и ведомственных программ, по которым осуществляется научное и мониторинговое сопровождение	1 - 1 балл свыше 2 - 2 балла свыше 5 - 5 баллов	5
		Максимально по критерию		10
	ИТОГО			100

Перечень критериев и показателей

для распределения стимулирующих выплат руководителю государственного бюджетного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования (повышение квалификации) специалистов «Мордовский республиканский институт образования», подведомственного Министерству образования Республики Мордовия, по итогам работы за год

№ п/п	Критерии эффективности работы	Методика расчета показателей	Баллы (макс. возможное кол-во)
1	Выполнение контрольных цифр государственного задания	0% - 0 баллов 50% - 10 баллов 60% - 20 баллов 70% - 30 баллов 100% – 50 баллов	50 баллов
2	Укомплектованность института основным персоналом (не менее 75%)	0% - 0 баллов 60% - 5 баллов 75% и более – 10 баллов	10 баллов
3	Отсутствие задолженности и своевременность расчетов по: - заработной плате; - энергоресурсам; - платежам в бюджет и внебюджетные фонды.	отсутствие – 10 баллов	10 баллов
4	Проведение на базе учреждения мероприятий всероссийского и республиканского уровней	до 2 мероприятий -5 баллов более 2 мероприятий 10 баллов	10 баллов
5	Заключение и реализация договоров о сотрудничестве и социальном партнерстве	до 3 договоров – 5 баллов более 3 – 10 баллов	10 баллов
6	Привлечение внебюджетных средств на развитие учебно-материальной базы	от 10 до 50 тыс. руб. – 5 баллов от 51 до 100 тыс. руб. – 7 баллов свыше 100 тыс. руб. – 10 баллов	10 баллов
	ИТОГО		100 баллов

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке, условиях и размерах выплат стимулирующего характера, устанавливаемых и выплачиваемых руководителям государственных образовательных учреждений дополнительного образования детей, подведомственных Министерству образования Республики Мордовия

1. Общие положения

1.1 Настоящее положение определяет порядок, условия и размеры выплат стимулирующего характера (далее – выплаты), устанавливаемых и выплачиваемых руководителям учреждений дополнительного образования детей, подведомственных Министерству образования Республики Мордовия (далее – руководители).

1.2 Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в целях:

- усиления материальной заинтересованности в улучшении результатов деятельности учреждения;
- успешного и добросовестного исполнения руководителем своих должностных обязанностей;
- проявления инициативы, творчества и применения в работе современных форм и методов организации труда;
- качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- поощрения за выполненную работу в соответствии с критериями и показателями, утвержденными настоящим Положением.

1.3 Выплаты стимулирующего характера производятся руководителям в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда, внебюджетных средств, предусмотренных в соответствующем финансовом году на оплату труда, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда.

2. Виды, условия и размеры выплат стимулирующего характера

2.1 В целях повышения эффективности деятельности учреждения, повышения материальной заинтересованности руководителей в улучшении деятельности Учреждения руководителям устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты по итогам работы за месяц;
- выплаты по итогам работы за год.

2.2 Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы могут выплачиваться руководителям в размере одного должностного оклада в год одновременно:

- за выполнение отдельных, особо важных заданий, поручений Министра образования Республики Мордовия, курирующего заместителя Министра, выполнение отдельных заданий и срочных работ, связанных с реализацией ПНПО, республиканских и ведомственных целевых программ;

- в связи с юбилейными датами (по возрасту и профессиональной деятельности), государственными праздничными датами, профессиональными праздниками, активным участием в организации и проведении конкурсных смотров, выставок, семинаров, «круглых столов», конференций и других мероприятий, уходом в отпуск и др.

При премировании учитываются:

- интенсивность и напряженность работы;
- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);
- непосредственное участие в реализации ПНПО и республиканских и ведомственных целевых программ.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу.

Источником финансирования премии за интенсивность и высокие результаты работы является экономия по фонду оплаты труда, сложившаяся в учреждении, внебюджетные средства, а также средства от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности и сложившаяся экономия от премиальных выплат по итогам работы учреждения.

2.3 Плановый размер премиальных выплат руководителям по итогам работы за месяц устанавливается в размере 40 процентов должностного оклада при условии выполнения доведенных показателей на 100%.

Премиальные выплаты по итогам работы за месяц руководителям выплачиваются с учетом результатов деятельности при условии выполнения критериев и показателей, указанных в приложении 1 к настоящему Положению.

В случае невыполнения (перевыполнения) плановых критериев и показателей размер ежемесячных премиальных выплат снижается (увеличивается) пропорционально проценту невыполнения (перевыполнения) плана.

Фактический размер премиальных выплат по итогам работы за месяц определяется корректировкой планового размера премиальных выплат на процент выполнения показателей работы конкретного руководителя по следующей формуле:

$ФП = ПП \times ПР_{мес}$, где:

ФП, ПП – соответственно фактический и плановый размер премиальных выплат по итогам работы за месяц;

ПР_{мес} – процент выполнения критериев и показателей эффективности за месяц.

2.4 Размер премиальных выплат по итогам работы может быть снижен в случае:

- нарушения трудовой или производственной дисциплины;
- невыполнения должностных инструкций;
- ухудшение качества оказания образовательных услуг;
- нарушения правил внутреннего распорядка;
- нарушения санитарно-эпидемиологического режима и техники безопасности;
- наличия обоснованных устных или письменных жалоб;

- необеспечения сохранности имущества.

Снижение размера премиальных выплат конкретизируется в приказе с указанием причины и размера и производится в том расчетном периоде, в котором допущено упущение в работе.

Ежемесячные премиальные выплаты не выплачиваются руководителям, имеющим дисциплинарное взыскание за отчетный период.

2.5 Плановый размер премиальных выплат руководителям по итогам работы за год устанавливается в размере должностного оклада при условии выполнения доведенных показателей на 100%.

Премиальные выплаты по итогам работы за год руководителям выплачиваются с учетом результатов деятельности за год при условии выполнения критериев и показателей, указанных в приложении 2 к настоящему Положению.

Фактический размер премиальных выплат по итогам работы за год определяется корректировкой планового размера премиальных выплат на процент выполнения показателей работы конкретного руководителя по следующей формуле:

$ФП = ПП \times ПР_{год}$, где:

ФП, ПП – соответственно фактический и плановый размер премиальных выплат по итогам работы за год;

ПР_{год} – процент выполнения критериев и показателей эффективности за год.

Размер годовой премии устанавливается в процентном отношении к должностному окладу.

Источником финансирования премии за год, является экономия по фонду оплаты труда, сложившаяся в учреждении, внебюджетные средства, а также средства от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности и сложившаяся экономия от премиальных выплат по итогам работы учреждения.

2.6 Начисление премиальных выплат производится на основании приказа Министерства образования.

Приказ о премировании руководителей учреждений готовится на основании следующих документов:

- индивидуальной оценки результатов работы по каждому руководителю, производимой Комиссией по распределению стимулирующих выплат по итогам отчетного периода;
- протокола заседания Комиссии по распределению стимулирующих выплат, в котором указывается выполнение критериев и показателей по итогам отчетного периода.

3. Порядок стимулирования

3.1 Распределение стимулирующих выплат по результатам работы руководителей осуществляется ежемесячно комиссией по распределению стимулирующих выплат руководителям, образованной Министерством образования Республики Мордовия (далее – комиссия) до 25 числа месяца, следующего за отчетным периодом.

3.2 Руководители до 5 числа месяца, следующего за отчетным периодом, направляют аналитическую информацию о выполнении показателей в отдел дошкольного, общего и дополнительного образования Министерства образования Республики Мордовия.

3.3 Распределение стимулирующих выплат по результатам работы руководителя за год осуществляется ежегодно комиссией по распределению стимулирующих выплат руководителям, образованной Министерством образования Республики Мордовия до 1 февраля года, следующего за отчетным.

3.4 Руководители имеют право присутствовать на заседании комиссии, давать необходимые пояснения.

3.5 Комиссия принимает решение о размере стимулирующих выплат руководителям открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии. Решение комиссии оформляется протоколом. На основании протокола комиссии по Министерству образования Республики Мордовия издается приказ о стимулирующих выплатах руководителям.

Перечень критериев и показателей

для распределения стимулирующих выплат руководителям государственных образовательных учреждений дополнительного образования детей, подведомственных Министерству образования Республики Мордовия за результативность и эффективность работы за месяц

№ п/п	Направление анализа эффективности работы руководителя	Критерии эффективности работы	Методика расчета показателей	Баллы (макс. возможное кол-во)
1	Качество и доступность дополнительного образования	Доля воспитанников, участвующих в мероприятиях разного уровня	0% - 0 баллов, 1 - 15% - 10 баллов, 16 - 30% - 20 баллов, 31 – 50% -30 баллов, 51 – 65% - 40 баллов, свыше 65% - 30 баллов	30
		Организация и проведение семинаров, совещаний для педагогических работников республиканского уровня	0 - 0 баллов, 1 мероприятие - 1 балл, 2 мероприятия - 2 балла, свыше 2 мероприятий- 3 балла	3
		Участие педагогических работников в смотрах, конкурсах, конференциях, семинарах республиканского уровня	0 - 0 баллов, 1 - 1 балл, 2 - 2 балла, свыше 2- 3 балла	3
		Доля педагогических работников, получивших консультативную помощь	0% - 0 баллов, до 0,5% - 1 балл, свыше 1% - 2 балла, свыше 2% - 3 балла	3
		Наличие опубликованных работ в методических журналах	0 – 0 баллов, от 1 до 3 – 2 балла, более 3 – 5 баллов	5
		Наличие публикаций, репортажей в СМИ	0 - 0 баллов, 1 - 1 балл, 2 - 2 балла, свыше 2- 3 балла	3
		Наличие сайта учреждения, обновление сайта Министерства образования РМ	наличие сайта – 1 балл Обновление сайта МО РМ: 1 раз в месяц – 1 балл; более 1 раза – 2 балла.	3
		Организация и проведение республиканских мероприятий для обучающихся	0 – 0 баллов, от 1 до 3 – 2 балла, более 3 – 4 балла	4
		Охват занятиями детей	до 10% - 1 балл;	3

№ п/п	Направление анализа эффективности работы руководителя	Критерии эффективности работы	Методика расчета показателей	Баллы (макс. возможное кол-во)
		«группы риска»	более 10% - 3 балла.	
		Количество студентов ВУЗов, СУЗов, прошедших практику на базе учреждения	0 – 0 баллов, от 1 до 3 – 1 балл, более 3 – 2 балла	2
		Количество разработанных и утвержденных авторских программ	0 – 0 баллов, от 1 до 2 – 1 балл, от 2 до 3 – 2 балла, более 3 – 3 балла	3
		Максимально по критерию		62
2	Кадровое обеспечение деятельности образовательного процесса	Привлечение преподавателей ВУЗов к работе с обучающимися	1 преподаватель – 1 балл, 2 преподавателя и более - 2 балла	2
		Доля работников учреждения, прошедших курсы повышения квалификации	0% - 0 баллов 1% - 1 балл 2% - 2 балла 3% - 3 балла 5% и более – 4 балла	4
		Максимально по критерию		6
3	Работа по содержанию и развитию имущественного комплекса	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, СанПиН, охраны труда, отсутствие предписаний инспектирующих и контролирурующих органов	Отсутствие предписаний - 5 баллов	5
		Максимально по критерию		5
4	Эффективность управленческой деятельности	Наличие попечительского, родительского советов, совещательной комиссии по распределению стимулирующих выплат (далее Совет)	Отсутствие советов – 0 баллов, наличие советов – 1 балл	1
		Заседания Совета (согласно установленной периодичности)	0 заседаний – 0 баллов, 1 заседание - 1 балл, 2 заседания и более – 2 балла	2
		Наличие опубликованного отчета о деятельности, в т.ч. на официальном сайте	0 - баллов, 1 - 1 балл	1
		Наличие договоров о сотрудничестве с министерствами, ведомствами, общественными и заинтересованными организациями, ВУЗа-ми	0 – баллов, 1 - 1 балл, 2 – 2 балла, свыше 2 – 3 балла	3

№ п/п	Направление анали- за эффективности работы руководителя	Критерии эффектив- ности работы	Методика расчета по- казателей	Баллы (макс. воз- можное кол-во)
		Отсутствие жалоб на некачественное предос- тавление образователь- ных услуг со стороны потребителей образова- тельных услуг	2 балла	2
		Отсутствие дисципли- нарных взысканий со стороны работодателя	2 балла	2
		Экономия бюджетных средств по оплате ком- мунальных услуг до 5% от установленного ли- мита потребления при условии своевременно- го внесения текущих платежей	0% - 0 баллов, до 5% - 2 балла, не менее 5% - 4 балла	4
		Доля внебюджетных средств в структуре доходов учреждения, в том числе средства по грантам, средства со- финансирования из республиканского бюджета	свыше 50% - 4 балла 31-50% - 3 балла до 30% - 2 балла 0% - 0 баллов	4
		Максимально по критерию		
5	Сохранение здоровья обучающихся	Отсутствие случаев травматизма среди обучающихся	2 балла	2
		Доля обучающихся, охваченных разными формами досуга (Дни здоровья, профильный лагерь, сборы, экскур- сии и др.)	До 10 % - 2 балла, 11 – 20% – 3 балла, 21 – 30% – 4 балла, 31 – 40% - 5 баллов, свыше 40% - 6 баллов	6
		Максимально по критерию		
ИТОГО				100

Перечень критериев и показателей

для распределения стимулирующих выплат руководителям государственных бюджетных общеобразовательных учреждений дополнительного образования детей Республики Мордовия за результативность и эффективность работы за год

№ п/п	Критерии эффективности работы	Методика расчета показателей	Баллы (макс. возможное кол-во)
1.	Выполнение объемных показателей деятельности	от 50% до 69% - 5 баллов от 70% до 89% - 10 баллов от 90 % и выше - 15 баллов	15
2.	Результативность участия обучающихся в мероприятиях всероссийского и республиканского уровней	до 5% - 10 баллов от 5% до 10% - 15 баллов более 10% - 20 баллов	20
3.	Проведение на базе учреждения мероприятий всероссийского и республиканского уровней	до 2 мероприятий -5 баллов более 2 мероприятий - 10 баллов	10
4.	Отсутствие предписаний надзорных органов	отсутствие – 10 баллов	10
5.	Доля педагогов - лауреатов, призеров, победителей всероссийских и республиканских конкурсов профессионального мастерства	до 5% - 10 баллов от 5% до 10% – 15 баллов более 10% – 20 баллов	20
6.	Заключение и реализация договоров о сотрудничестве и социальном партнерстве	до 3 договоров - 5 баллов более 3 – 10 баллов	10
7.	Привлечение внебюджетных средств на развитие учебно-материальной базы	от 10 тыс. руб. до 50 тыс. руб. – 5 баллов от 51 тыс. руб. до 100 тыс. руб. – 10 баллов свыше 100 тыс. руб. - 15 баллов	15
	ИТОГО		100

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке, условиях и размерах выплат стимулирующего характера, устанавливаемых и выплачиваемых руководителю государственного бюджетного нетипового общеобразовательного учреждения Республики Мордовия «Республиканский лицей – Центр для одаренных детей», подведомственного Министерству образования Республики Мордовия

1. Общие положения

1.1 Настоящее положение определяет порядок установления стимулирующих выплат (далее – выплаты) руководителю Государственного бюджетного нетипового общеобразовательного учреждения Республики Мордовия «Республиканский лицей – Центр для одаренных детей», подведомственного Министерству образования Республики Мордовия (далее – руководителю).

1.2 Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в целях:

- усиления материальной заинтересованности в улучшении результатов деятельности учреждения;
- успешного и добросовестного исполнения руководителем своих должностных обязанностей;
- проявления инициативы, творчества и применения в работе современных форм и методов организации труда;
- качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- поощрения за выполненную работу в соответствии с критериями и показателями, утвержденными настоящим Положением.

1.3 Выплаты стимулирующего характера производятся руководителю Государственного бюджетного нетипового общеобразовательного учреждения Республики Мордовия «Республиканский лицей – Центр для одаренных детей», в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда, внебюджетных средств, предусмотренных в соответствующем финансовом году на оплату труда, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда.

2. Виды, условия и размеры выплат стимулирующего характера

2.1 В целях повышения эффективности деятельности учреждения, повышения материальной заинтересованности в результатах деятельности Учреждения руководителю устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты по итогам работы за месяц.
- выплаты по итогам работы за год.

2.2 Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы могут выплачиваться руководителю в размере одного должностного оклада в год единовременно:

– за выполнение отдельных, особо важных заданий, поручений Министра образования Республики Мордовия, курирующего заместителя Министра, выполнение отдельных заданий и срочных работ, связанных с реализацией ПНПО, республиканских и ведомственных целевых программ;

– в связи с юбилейными датами (по возрасту и профессиональной деятельности), государственными праздничными датами, профессиональными праздниками, активным участием в организации и проведении конкурсных смотров, выставок, семинаров, «круглых столов», конференций и других мероприятий, длительной болезнью, уходом в отпуск и др.

При премировании учитываются:

- интенсивность и напряженность работы;
- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);
- непосредственное участие в реализации ПНПО и республиканских и ведомственных целевых программ.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу.

Источником финансирования премии за интенсивность и высокие результаты работы, является экономия по фонду оплаты труда, сложившаяся в учреждении, внебюджетные средства, а также средства от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности и сложившаяся экономия от премиальных выплат по итогам работы учреждения.

2.3 Плановый размер премиальных выплат руководителю по итогам работы за месяц устанавливается в размере 40 процентов должностного оклада при условии выполнения доведенных показателей на 100%.

Премиальные выплаты по итогам работы за месяц руководителю выплачиваются с учетом результатов деятельности при условии выполнения критериев и показателей, указанных в приложении 1 к настоящему Положению.

В случае невыполнения (перевыполнения) плановых критериев и показателей размер ежемесячных премиальных выплат снижается (увеличивается) пропорционально проценту невыполнения (перевыполнения) плана.

Фактический размер премиальных выплат по итогам работы за месяц определяется корректировкой планового размера премиальных выплат на процент выполнения показателей работы конкретного руководителя по следующей формуле:

$ФП = ПП \times ПР_{мес}$, где:

ФП, ПП – соответственно фактический и плановый размер премиальных выплат по итогам работы за месяц;

ПР_{мес} – процент выполнения критериев и показателей эффективности за месяц.

2.4 Размер премиальных выплат по итогам работы может быть снижен в случае:

- нарушения трудовой или производственной дисциплины;
- невыполнения должностных инструкций;
- ухудшение качества оказания образовательных услуг;

- нарушения правил внутреннего распорядка;
- нарушения санитарно-эпидемиологического режима и техники безопасности;
- наличия обоснованных устных или письменных жалоб;
- не обеспечения сохранности имущества.

Снижение размера премиальных выплат конкретизируется в приказе с указанием причины и размера и производится в том расчетном периоде, в котором допущено упущение в работе.

Ежемесячные премиальные выплаты не выплачиваются руководителям, имеющим дисциплинарное взыскание за отчетный период.

2.5 Плановый размер премиальных выплат руководителю по итогам работы за год устанавливается в размере должностного оклада при условии выполнения доведенных показателей на 100%.

Премиальные выплаты по итогам работы за год руководителю выплачиваются с учетом результатов деятельности за год при условии выполнения критериев и показателей, указанных в приложении 2 к настоящему Положению.

Фактический размер премиальных выплат по итогам работы за год определяется корректировкой планового размера премиальных выплат на процент выполнения показателей работы руководителя по следующей формуле:

$ФП = ПП \times ПР_{год}$, где:

ФП, ПП – соответственно фактический и плановый размер премиальных выплат по итогам работы за год;

ПР_{год} – процент выполнения критериев и показателей эффективности за год.

Размер годовой премии устанавливается в процентном отношении к должностному окладу.

Источником финансирования премии за год, является экономия по фонду оплаты труда, сложившаяся в учреждении, внебюджетные средства, а также средства от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности и сложившаяся экономия от премиальных выплат по итогам работы учреждения.

2.6 Начисление премиальных выплат производится на основании приказа Министерства образования.

Приказ о премировании руководителя готовится на основании следующих документов:

- индивидуальной оценки результатов работы руководителя, производимой Комиссией по распределению стимулирующих выплат по итогам отчетного периода;
- протокола заседания Комиссии по распределению стимулирующих выплат, в котором указываются выполнение критериев и показателей по итогам отчетного периода.

3. Порядок стимулирования

3.1 Распределение стимулирующих выплат по результатам работы руководителя за месяц осуществляется ежемесячно комиссией по распределению

стимулирующих выплат руководителю, образованной Министерством образования Республики Мордовия (далее – комиссия) до 25 числа месяца, следующего за отчетным периодом.

3.2 Руководитель до 5 числа месяца, следующего за отчетным периодом, направляет аналитическую информацию о выполнении показателей в отдел дошкольного, общего и дополнительного образования Министерства образования Республики Мордовия.

3.3 Распределение стимулирующих выплат по результатам работы руководителя за год осуществляется ежегодно комиссией по распределению стимулирующих выплат руководителю, образованной Министерством образования Республики Мордовия до 1 февраля года, следующего за отчетным.

3.4 Руководитель имеет право присутствовать на заседании комиссии, давать необходимые пояснения.

3.5 Комиссия принимает решение о размере стимулирующих выплат руководителю открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии. Решение комиссии оформляется протоколом. На основании протокола комиссии по Министерству образования Республики Мордовия издается приказ о стимулирующих выплатах руководителю.

Перечень критериев и показателей

для распределения стимулирующих выплат руководителю государственного бюджетного нетипового общеобразовательного учреждения Республики Мордовия «Республиканский лицей – Центр для одаренных детей» за результативность и эффективность работы за месяц

№ п/п	Направление анализа эффективности работы руководителя	Критерии эффективности работы	Методика расчета показателей	Баллы (макс. возможное кол-во)
1	Соответствие деятельности образовательного учреждения законодательству Российской Федерации в области образования	Отсутствие предписаний инспектирующих и контролирующих органов о нарушениях и недостатках в обеспечении условий для организации образовательного процесса	1-3 – 0 баллов 0 – 2 балла	2
		Отсутствие подтверждённых жалоб от участников образовательного процесса по вопросам создания условий для организации образовательного процесса, отвечающего требованиям СанПиН	1-3 – 0 баллов 0 – 2 балла	2
		Максимально по критерию		4
2	Кадровое обеспечение образовательного процесса	Оптимальная укомплектованность структурных подразделений образовательного учреждения кадрами	не менее 95 % - 2 балла 100% - 3 балла	3
		Соответствие квалификации работников учреждения занимаемым должностям	90 % - 95 % - 2 балла 100 % - 3 балла	3
		Отношение количества педагогов, имеющих высшую квалификационную категорию, и кандидатов наук к общей численности педагогических работников	менее 50 % - 1 балл 50 % и выше – 3 балла	3
		Максимально по критерию		9
3	Обеспечение высокого качества обучения и воспитания	Показатели успешности государственной (итоговой) аттестации обучающихся, в том числе в форме Единого государственного экзамена	качество обучения при уровне обученности 100%: от 60 % до 65 % - 2 балла 75 % и выше – 3 балла	3
		Количество победителей и призеров в конкурсных мероприятиях республиканского уровня	от 1 до 5 чел. - 2 балла от 6 до 11 чел. – 3 балла от 12 и больше – 4 балла	4

№ п/п	Направление анализа эффективности работы руководителя	Критерии эффективности работы	Методика расчета показателей	Баллы (макс. возможное кол-во)
		Количество победителей и призеров в конкурсных мероприятиях межрегионального уровня	от 1 до 5 чел. - 2 балла от 6 до 11 чел. – 3 балла от 12 и больше – 4 балла	4
		Количество победителей и призеров в конкурсных мероприятиях федерального уровня	от 1 до 3 чел. – 3 балла от 3 и больше – 4 балла	4
		Отношение обучающихся победителей и призеров олимпиад и конкурсов, проводимых на региональном, федеральном, международном уровнях, к общему числу участников мероприятий	от 20 % до 50% – 2 балла более 50 % – 3 балла	3
		Количество проведенных учебно-тренировочных сборов для одаренных учащихся (в т.ч. в очно-заочной, дистанционной формах)	0 – 0 баллов 1-2 – 2 балла от 3 и более – 3 балла	3
		Доля выпускников, поступивших на бюджетные отделения в образовательные учреждения высшего профессионального образования	от 50 % до 70 % - 3 балла от 75 % до 100 % - 4 балла	4
		Количество правонарушений среди обучающихся	1-3 – 0 баллов 0 – 3 балла	3
		Максимально по критерию		
4	Формирование и сохранение контингента обучающихся	Формирование контингента обучающихся из числа учащихся, проживающих в муниципальных районах республики	от 50 до 55 % - 1 балл от 60 до 66 % - 4 балла	4
		Количество учащихся, отчисленных из общеобразовательного учреждения по неуважительным причинам	от 1 до 5 чел. – 0 баллов 0 чел. – 4 балла	4
		Максимально по критерию		
5	Создание условий для внеурочной деятельности обучающихся и организации дополнительного образования	Доля учащихся, охваченных дополнительным образованием (кружки, спортивные секции, студии и др.)	до 60 % - 1 балл от 70 до 85 % - 2 балла от 90 % до 100 % - 3 балла	3
		Количество кружков и секций научно-технической направленности (перволого, робототехника и др.)	0 – 0 баллов от 1 до 3 – 3 балла	3
		Количество внеурочных	0 – 0 баллов	3

№ п/п	Направление анализа эффективности работы руководителя	Критерии эффективности работы	Методика расчета показателей	Баллы (макс. возможное кол-во)
		мероприятий, проведенных по профильным направлениям подготовки (физико-математическому, химико-биологическому, информационно-технологическому)	от 3 до 6 – 1 балл от 7 и выше – 3 балла	
		Доля одаренных учащихся, занятых во внеурочной учебно-исследовательской деятельности	до 60 % - 1 балл от 70 до 85 % - 2 балла от 90 % до 100 % - 3 балла	3
		Максимально по критерию		12
6	Инновационное развитие деятельности образовательного учреждения	Сохранение качества обучения при уровне обученности 100 %	от 50 % до 68 % - 1 балл 70 % - 2 балла от 75 % и выше – 3 балла	3
		Реализация опытно-экспериментальной работы:		
		количество конференций, семинаров, проведенных по вопросам отработки методик развития и формирования одаренности учащихся	0 – 0 баллов 1-2 – 2 балла от 3 и более – 4 балла	4
		доля педагогов, эффективно использующих современные педагогические технологии	от 30 до 45 % - 2 балла 50 % - 3 балла от 55 до 100 % - 4 балла	4
		количество авторских образовательных программ, разработанных педагогами учреждения, прошедших экспертизу на экспертном совете Министерства образования Республики Мордовия	от 1 до 3 – 1 балл от 4 и более – 2 балла	2
		Показатель оснащенности образовательного учреждения компьютерной техникой (количество обучающихся, приходящихся на один персональный компьютер)	10 обучающихся на 1 компьютер и выше – 0 баллов от 5 до 9 обучающихся на 1 компьютер – 1 балл от 2 до 4 обучающихся на 1 компьютер – 2 балла 1 обучающийся на 1 компьютер – 4 балла	4
		Наличие постоянно обновляемого сайта учреждения	наличие сайта – 1 балл систематическое обновление (не реже 1 раза в неделю) – 2 балла	2
		Максимально по критерию		19
7	Повышение квалификации	Доля педагогических и руководящих кадров, прошедших повышение квалификации в	0 % - 0 баллов 1-5 % - 1 балл 5 – 9 % - 2 балла	4

№ п/п	Направление анализа эффективности работы руководителя	Критерии эффективности работы	Методика расчета показателей	Баллы (макс. возможное кол-во)
		ведущих региональных и российских учреждениях повышения квалификации, а также на базе высших учебных заведений	10 – 19 % - 3 балла 20 % и более – 4 балла	
		Максимально по критерию		4
8	Привлечение молодых специалистов	Соотношение педагогических работников в возрасте до 30 лет от общего числа педагогических работников	5 % - 2 балла 10% – 3 балла	3
		Максимально по критерию		3
9	Привлечение и рациональное расходование бюджетных финансовых средств	Обновление материально-технической базы по отношению к предыдущему учебному году	до 10% – 2 балла не менее 10% – 3 балла	3
		Экономия бюджетных средств по оплате коммунальных услуг до 5% от установленного лимита потребления при условии своевременного внесения текущих платежей	0% - 0 баллов до 5% - 2 балла не менее 5% - 4 балла	4
		Соотношение фонда оплаты труда основного и административно-хозяйственного персонала к уровню предыдущего месяца	уменьшение – 0 баллов стабильность – 1 балл увеличение – 2 балла	2
		Максимально по критерию		9
10	Эффективность управленческой деятельности	Размещение публичных отчетов о деятельности Управляющего и Попечительского советов на сайте учреждения	не реже 1 раза в месяц – 2 балла	2
		Публикация информации о деятельности Совета учащихся, достижениях учащихся на сайте учреждения и СМИ	не реже одного-двух раз в месяц – 2 балла	2
		Максимально по критерию		4
	ИТОГО			100

Перечень критериев и показателей

для распределения стимулирующих выплат руководителю государственного бюджетного нетипового общеобразовательного учреждения Республики Мордовия «Республиканский лицей – Центр для одаренных детей» за результативность и эффективность работы за год

№ п/п	Критерии эффективности работы	Методика расчета показателей	Баллы (макс. возможное кол-во)
1.	Выполнение объемных показателей деятельности Лицея – Центра	от 50% до 69% - 5 баллов от 70% до 89% 10 баллов от 90 % и выше 15 баллов	15
2.	Доля обучающихся – победителей и призеров мероприятий международного и всероссийского уровней	до 5% 10 баллов от 5% до 10% - 15 баллов более 10% - 20 баллов	20
3.	Проведение на базе учреждения мероприятий всероссийского и республиканского уровней	до 2 мероприятий -5 баллов более 2 мероприятий 10 баллов	10
4.	Отсутствие предписаний надзорных органов	отсутствие – 10 баллов	10
5.	Доля педагогов - лауреатов, призеров, победителей всероссийских и республиканских конкурсов профессионального мастерства	до 5% 10 баллов от 5% до 10% - 15 баллов более 10% - 20 баллов	20
6.	Заключение и реализация договоров о сотрудничестве и социальном партнерстве	до 3 договоров – 5 баллов более 3 – 10 баллов	10
7.	Привлечение внебюджетных средств на развитие учебно-материальной базы	от 10 тыс. руб. до 50 тыс. руб. – 5 баллов от 51 тыс. руб. до 100 тыс. руб. –10 баллов свыше 100 тыс. руб. –15 баллов	15
ИТОГО			100

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке, условиях и размерах выплат стимулирующего характера, устанавливаемых и выплачиваемых руководителям государственных образовательных учреждений (детских домов и школ- интернатов), подведомственных Министерству образования Республики Мордовия

1. Общие положения

1.1 Настоящее положение определяет порядок, условия и размеры выплат стимулирующего характера (далее – выплаты), устанавливаемых и выплачиваемых руководителям государственных образовательных учреждений (детских домов и школ-интернатов), подведомственных Министерству образования Республики Мордовия (далее – руководители).

1.2 Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в целях:

- усиления материальной заинтересованности в улучшении результатов деятельности учреждения;
- успешного и добросовестного исполнения руководителем своих должностных обязанностей;
- проявления инициативы, творчества и применения в работе современных форм и методов организации труда;
- качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- поощрения за выполненную работу в соответствии с критериями и показателями, утвержденными настоящим Положением.

1.3 Выплаты стимулирующего характера производятся руководителям в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда, внебюджетных средств, предусмотренных в соответствующем финансовом году на оплату труда, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда.

2. Виды, условия и размеры выплат стимулирующего характера

2.1 В целях повышения эффективности деятельности учреждения, повышения материальной заинтересованности руководителей в улучшении деятельности Учреждения руководителям устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты по итогам работы за месяц.
- выплаты по итогам работы за год.

2.2 Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы могут выплачиваться руководителям в размере одного должностного оклада в год единовременно:

- за выполнение отдельных, особо важных заданий, поручений Министра образования Республики Мордовия, курирующего заместителя Министра, выполнение отдельных заданий и срочных работ, связанных с развитием ин-

фраструктуры учреждения, республиканских и ведомственных целевых программ;

- в связи с юбилейными датами (по возрасту и профессиональной деятельности), государственными праздничными датами, профессиональными праздниками, активным участием в организации и проведении конкурсных смотров, выставок, семинаров, «круглых столов», конференций и других мероприятий, уходом в отпуск и др.

При премировании учитываются:

- интенсивность и напряженность работы;
- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);
- непосредственное участие в реализации ПНПО и республиканских и ведомственных целевых программ.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу.

Источником финансирования премии за интенсивность и высокие результаты работы является экономия по фонду оплаты труда, сложившаяся в учреждении, в т.ч. от премиальных выплат по итогам работы учреждения.

2.3 Плановый размер премиальных выплат руководителям по итогам работы за месяц устанавливается в размере 40 процентов должностного оклада при условии выполнения доведенных показателей на 100%.

Премиальные выплаты по итогам работы за месяц руководителям выплачиваются с учетом результатов деятельности при условии выполнения критериев и показателей, указанных в приложении 1 к настоящему Положению.

В случае невыполнения (перевыполнения) плановых критериев и показателей размер ежемесячных премиальных выплат снижается (увеличивается) пропорционально проценту невыполнения (перевыполнения) плана.

Фактический размер премиальных выплат по итогам работы за месяц определяется корректировкой планового размера премиальных выплат на процент выполнения показателей работы конкретного руководителя по следующей формуле:

$ФП = ПП \times ПР_{мес}$, где:

ФП, ПП – соответственно фактический и плановый размер премиальных выплат по итогам работы за месяц;

ПР_{мес} – процент выполнения критериев и показателей эффективности за месяц.

2.4 Размер премиальных выплат по итогам работы может быть снижен в случае:

- нарушения трудовой или производственной дисциплины;
- невыполнения должностных инструкций;
- ухудшение качества оказания образовательных услуг;
- нарушения правил внутреннего распорядка;
- нарушения санитарно-эпидемиологического режима и техники безопасности;
- наличия обоснованных устных или письменных жалоб;

- необеспечения сохранности имущества.

Снижение размера премиальных выплат конкретизируется в приказе с указанием причины и размера и производится в том расчетном периоде, в котором допущено упущение в работе.

Ежемесячные премиальные выплаты не выплачиваются руководителям, имеющим дисциплинарное взыскание за отчетный период.

2.5 Плановый размер премиальных выплат руководителям по итогам работы за год устанавливается в размере должностного оклада при условии выполнения доведенных показателей на 100%.

Премиальные выплаты по итогам работы за год руководителям выплачиваются с учетом результатов деятельности за год при условии выполнения критериев и показателей, указанных в приложении 2 к настоящему Положению.

Фактический размер премиальных выплат по итогам работы за год определяется корректировкой планового размера премиальных выплат на процент выполнения показателей работы конкретного руководителя по следующей формуле:

$ФП = ПП \times ПР_{год}$, где:

ФП, ПП – соответственно фактический и плановый размер премиальных выплат по итогам работы за год;

ПР_{год} – процент выполнения критериев и показателей эффективности за год.

Размер годовой премии устанавливается в процентном отношении к должностному окладу.

Источником финансирования премии за год, является экономия по фонду оплаты труда, сложившаяся в учреждении, внебюджетные средства, а также средства от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности и сложившаяся экономия от премиальных выплат по итогам работы учреждения.

2.6 Начисление премиальных выплат производится на основании приказа Министерства образования.

Приказ о премировании руководителей учреждений готовится на основании следующих документов:

- индивидуальной оценки результатов работы по каждому руководителю, производимой Комиссией по распределению стимулирующих выплат по итогам отчетного периода;
- протокола заседания Комиссии по распределению стимулирующих выплат, в котором указывается выполнение критериев и показателей по итогам отчетного периода.

3. Порядок стимулирования

3.1 Распределение стимулирующих выплат по результатам работы руководителей осуществляется ежемесячно комиссией по распределению стимулирующих выплат руководителям, образованной Министерством образования Республики Мордовия (далее – комиссия) до 25 числа месяца, следующего за отчетным периодом.

3.2 Руководители до 5 числа месяца, следующего за отчетным периодом, направляют аналитическую информацию о выполнении показателей в отдел социально-педагогической поддержки, реабилитации и семейных форм устройства детей Министерства образования Республики Мордовия.

3.3 Распределение стимулирующих выплат по результатам работы руководителей за год осуществляется ежегодно комиссией по распределению стимулирующих выплат руководителям, образованной Министерством образования Республики Мордовия .

3.4 Руководители имеют право присутствовать на заседании комиссии, давать необходимые пояснения.

3.5 Комиссия принимает решение о размере стимулирующих выплат руководителям открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии. Решение комиссии оформляется протоколом. На основании протокола комиссии по Министерству образования Республики Мордовия издается приказ о стимулирующих выплатах руководителям.

**Перечень ежемесячных показателей и критериев
для распределения стимулирующих выплат руководителям
детских домов и школ - интернатов**

№ п/п	Направление анализа эффективности работы руководителя	Критерии эффективности работы	Методика расчета показателей	Баллы (макс. возможное кол-во)
1	Сохранение здоровья обучающихся, воспитанников	уровень состояния здоровья воспитанников (по официальным данным медицинских работников)	стабильное состояние - 5 баллов; снижение (повышение) заболеваемости: по остроте зрения, нарушению осанки, заболеваний органов пищеварения и др.: 0-10% ± 1 балл, свыше 10% ± 2 балла	5
		- доля заболевших детей (в %) от общего количества воспитанников;	0-10% - (-1) балл свыше 10% - (-2) балла	4
		- в том числе детей, направленных в больницы.	0-10% -(-1) балл, свыше 10% (-2) балла	4
		- кол-во воспитанников, направленных в учреждения санаторного типа (по инициативе руководителя)	0-10% - (-2) балла, свыше 10% - (-4) балла	4
		организация мероприятий (спартакиады, дни здоровья и т.д.) с указанием конкретных дат проведения	1-2 мероприятия - 2 балла, более 2 мероприятий - 4 балла	4
		Максимально по критерию		17
2.	Особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения, соблюдение температурного режима	соответствие санитарным нормам и нормам безопасности	соответствие критерию – 10 баллов; за каждое неисполненное мероприятие (чрезвычайное происшествие) - (-5) баллов	10
		Максимально по критерию		10
3.	Соответствие деятельности образовательного учрежде-	жалобы сотрудников, самовольные уходы воспитанников, нанесение вреда	соответствие критерию-10 баллов; за каждое неисполнен-	10

№ п/п	Направление анализа эффективности работы руководителя	Критерии эффективности работы	Методика расчета показателей	Баллы (макс. возможное кол-во)
	ния законодательству Российской Федерации в области образования	здоровью воспитанников, увеличение количества состоящих в КДН, ПДН и т.д.	ное предписание, жалобу, ЧП, за каждое письмо с задержкой ответа- (-1) балл	
		Максимально по критерию		10
4.	Наличие победителей и призеров в олимпиадах, конкурсах, выставках и т.д.	Наличие победителей и призеров в мероприятиях международного и всероссийского уровня	наличие победителей - 5 баллов, наличие призеров - 3 балла	5
		межрегионального и республиканского уровня	наличие победителей - 4 балла, наличие призеров - 2 балла	4
		муниципального уровня	наличие победителей - 3 балла, наличие призеров - 1 балл	3
		Максимально по критерию		12
5.	Внедрение современных образовательных технологий	количество конференций, семинаров, проведенных по вопросам отработки методик развития и обучения учащихся	0 – 0 баллов 1-2 – 2 балла от 3 и более – 4 балла	4
		количество авторских образовательных программ, разработанных педагогами учреждения, прошедших экспертизу на экспертном совете Министерства образования Республики Мордовия	от 1 до 3 – 1 балл от 4 и более – 2 балла	2
		доля педагогов, эффективно использующих современные педагогические технологии	от 30 до 45 % - 2 балла 50 % - 3 балла от 55 до 100 % - 4 балла	4
		доля учащихся, охваченных дополнительным образованием (кружки, спортивные секции, студии и др.)	до 60 % - 1 балл от 70 до 100 % - 2 балла	2
		Максимально по критерию		12
6.	Развитие подсобного хозяйства	- развитие животноводства	соответствие критерию – 5 баллов	5
		- развитие растениеводства	соответствие критерию - 5 баллов	5
		Максимально по критерию		10
7.	Организация и проведение мероприятий, направленных	- количество обновлений информации (сообщений, новостей) сайта учрежде-	не менее 5 обновлений – 1 балл	1

№ п/п	Направление анализа эффективности работы руководителя	Критерии эффективности работы	Методика расчета показателей	Баллы (макс. возможное кол-во)
	на повышение авторитета и имиджа учреждения	ния		
		- проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения	за каждое мероприятие - 2 балла	2
		- количество информационных размещений в СМИ по инициативе учреждения	1-2 информации – 1 балл, более 2 информаций – 2 балла	2
		Максимально по критерию		5
8.	Защита прав и интересов воспитанников	- выплата алиментов	количество воспитанников, вновь получающих алименты: за 1 человека – 3 балла	9
		Максимально по критерию		9
9.	Организация совместной работы с попечительскими советами	привлечение внебюджетных средств для укрепления учебно-материальной базы	до 5 тыс. руб. – 4 балла, 5-10 тыс. руб. – 6 баллов 10-20 тыс. руб. – 8 баллов свыше 20 тыс. руб. – 10 баллов	10
		Максимально по критерию		10
10.	Уровень исполнительской дисциплины	своевременное предоставление информации, ответы на запросы, поручения Министерства образования	соответствие критерию – 5 баллов, за каждое несвоевременное исполнение запроса, поручения - (-1) балл	5
		Максимально по критерию		5
	ИТОГО			100

Перечень годовых показателей и критериев
для распределения стимулирующих выплат руководителям
детских домов и школ - интернатов

№ п/п	Направление анализа эффективности работы руководителя	Критерии эффектив- ности работы	Методика расчета показателей	Баллы (макс. воз- можное кол-во)
1.	Обеспечение выполне- ния плана работы обра- зовательного учрежде- ния	своевременное выпол- нение плана мероприя- тий образовательного учреждения на учебный год	соответствие крите- рию – 10 баллов	10
		Максимально по критерию		10
2.	Особый режим работы, связанный с обеспечени- ем безаварийной, безот- казной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно- эксплуа- тационных систем жиз- необеспечения учрежде- ния, соблюдение темпе- ратурного режима	соответствие санитар- ным нормам и нормам безопасности, отсутст- вие предписаний над- зорных органов	соответствие критерию – 30 баллов	30
		Максимально по критерию		30
3.	Обеспечение безопас- ных условий пребыва- ния воспитанников в	отсутствие фактов ги- бели , суицидов, травм воспитанников	соответствие крите- рию-10 баллов	10
4.	учреждении	отсутствие самоволь- ных уходов воспитан- ников	соответствие крите- рию-10 баллов	10
		Максимально по критерию		20
5.	Организация совместной работы с попечитель- скими советами	привлечение внебюд- жетных средств для укрепления учебно- материальной базы	до 100 тыс. руб. – 10 баллов 100-300 тыс. руб. – 15 баллов свыше 300 тыс. руб. – 20 баллов	20
		Максимально по критерию		20
6.	Своевременная и каче- ственная подготовка уч- реждения к началу учеб- ного года	подписание акта готов- ности учреждения к учебному году в срок до 15 августа	соответствие критерию – 10 баллов	10
		Максимально по критерию		10
7.	Выполнение мероприя- тий по энергосбереже- нию	обеспечение экономии энергоресурсов не ме- нее чем на 5%	соответствие критерию 10 баллов	10
		Максимально по критерию		10
	ИТОГО			100

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке, условиях и размерах выплат стимулирующего характера, устанавливаемых и выплачиваемых руководителю Государственного учреждения «Централизованная бухгалтерия организаций образования, подведомственных Министерству образования Республики Мордовия»

1. Общие положения

1.1 Настоящее положение определяет порядок установления стимулирующих выплат (далее – выплаты), устанавливаемых и выплачиваемых руководителю учреждения «Централизованная бухгалтерия организаций образования, подведомственных Министерству образования Республики Мордовия», подведомственного Министерству образования Республики Мордовия (далее – руководитель).

1.2 Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в целях:

- усиления материальной заинтересованности в улучшении результатов деятельности учреждения;
- успешного и добросовестного исполнения руководителем своих должностных обязанностей;
- проявления инициативы, творчества и применения в работе современных форм и методов организации труда;
- качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- поощрения за выполненную работу в соответствии с критериями и показателями, утвержденными настоящим Положением.

1.3 Выплаты стимулирующего характера производятся руководителю в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда, внебюджетных средств, предусмотренных в соответствующем финансовом году на оплату труда, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда.

2. Виды, условия и размеры выплат стимулирующего характера

2.1 В целях повышения эффективности деятельности учреждения, повышения материальной заинтересованности в результатах деятельности Учреждения руководителю устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты по итогам работы за месяц;
- выплаты по итогам работы за год.

2.2 Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы могут выплачиваться руководителю в размере одного должностного оклада в год одновременно:

- за выполнение отдельных, особо важных заданий, поручений Министра образования Республики Мордовия, курирующего заместителя Министра,

выполнение отдельных заданий и срочных работ, связанных с реализацией ПНПО, республиканских и ведомственных целевых программ;

- в связи с юбилейными датами (по возрасту и профессиональной деятельности), государственными праздничными датами, профессиональными праздниками, активным участием в организации и проведении конкурсных смотров, выставок, семинаров, «круглых столов», конференций и других мероприятий, длительной болезнью, уходом в отпуск и др.

При премировании учитываются:

- интенсивность и напряженность работы;
- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);
- непосредственное участие в реализации ПНПО и республиканских и ведомственных целевых программ.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу.

Источником финансирования премии за интенсивность и высокие результаты работы, является экономия по фонду оплаты труда, сложившаяся в учреждении, внебюджетные средства, а также средства от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности и сложившаяся экономия от премиальных выплат по итогам работы учреждения.

2.3 Плановый размер премиальных выплат руководителю по итогам работы за месяц устанавливается в размере 40 процентов должностного оклада при условии выполнения доведенных показателей на 100%.

Премиальные выплаты по итогам работы за месяц руководителю выплачиваются с учетом результатов деятельности при условии выполнения критериев и показателей, указанных в приложении 1 к настоящему Положению.

В случае невыполнения (перевыполнения) плановых критериев и показателей размер ежемесячных премиальных выплат снижается (увеличивается) пропорционально проценту невыполнения (перевыполнения) плана.

Фактический размер премиальных выплат по итогам работы за месяц определяется корректировкой планового размера премиальных выплат на процент выполнения показателей работы конкретного руководителя по следующей формуле:

$ФП = ПП \times ПР_{мес}$, где:

ФП, ПП – соответственно фактический и плановый размер премиальных выплат по итогам работы за месяц;

ПР_{мес} – процент выполнения критериев и показателей эффективности за месяц.

2.4 Размер премиальных выплат по итогам работы может быть снижен в случае:

- нарушения трудовой или производственной дисциплины;
- невыполнения должностных инструкций;
- ухудшение качества оказания образовательных услуг;
- нарушения правил внутреннего распорядка;

- нарушения санитарно-эпидемиологического режима и техники безопасности;
- наличия обоснованных устных или письменных жалоб;
- не обеспечения сохранности имущества.

Снижение размера премиальных выплат конкретизируется в приказе с указанием причины и размера и производится в том расчетном периоде, в котором допущено упущение в работе.

Ежемесячные премиальные выплаты не выплачиваются руководителям, имеющим дисциплинарное взыскание за отчетный период.

2.5 Плановый размер премиальных выплат руководителю по итогам работы за год устанавливается в размере должностного оклада при условии выполнения доведенных показателей на 100%.

Премиальные выплаты по итогам работы за год руководителю выплачиваются с учетом результатов деятельности за год при условии выполнения критериев и показателей, указанных в приложении 2 к настоящему Положению.

Фактический размер премиальных выплат по итогам работы за год определяется корректировкой планового размера премиальных выплат на процент выполнения показателей работы руководителя по следующей формуле:

$ФП = ПП \times ПР_{год}$, где:

ФП, ПП – соответственно фактический и плановый размер премиальных выплат по итогам работы за год;

ПР_{год} – процент выполнения критериев и показателей эффективности за год.

Размер годовой премии устанавливается в процентном отношении к должностному окладу.

Источником финансирования премии за год, является экономия по фонду оплаты труда, сложившаяся в учреждении, внебюджетные средства, а также средства от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности и сложившаяся экономия от премиальных выплат по итогам работы учреждения.

2.6 Начисление премиальных выплат производится на основании приказа Министерства образования.

Приказ о премировании руководителя готовится на основании следующих документов:

- индивидуальной оценки результатов работы руководителя, производимой Комиссией по распределению стимулирующих выплат по итогам отчетного периода;
- протокола заседания Комиссии по распределению стимулирующих выплат, в котором указываются выполнение критериев и показателей по итогам отчетного периода.

3. Порядок стимулирования

3.1 Распределение стимулирующих выплат по результатам работы руководителя за месяц осуществляется ежемесячно комиссией по распределению стимулирующих выплат руководителю, образованной Министерством образо-

вания Республики Мордовия (далее – комиссия) до 25 числа месяца, следующего за отчетным периодом.

3.2 Руководитель до 5 числа месяца, следующего за отчетным периодом, направляет аналитическую информацию о выполнении показателей в отдел бухгалтерского учета и финансового контроля Министерства образования Республики Мордовия.

3.3 Распределение стимулирующих выплат по результатам работы руководителя за год осуществляется ежегодно комиссией по распределению стимулирующих выплат руководителю, образованной Министерством образования Республики Мордовия до 1 февраля года, следующего за отчетным.

3.4 Руководитель имеет право присутствовать на заседании комиссии, давать необходимые пояснения.

3.5 Комиссия принимает решение о размере стимулирующих выплат руководителю открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии. Решение комиссии оформляется протоколом. На основании протокола комиссии по Министерству образования Республики Мордовия издается приказ о стимулирующих выплатах руководителю.

Перечень критериев и показателей

для распределения стимулирующих выплат руководителю государственного учреждения «Централизованная бухгалтерия организаций образования, подведомственных Министерству образования Республики Мордовия» за результативность и эффективность работы за месяц

№ п/п	Направление анализа эффективности работы руководителя	Критерии эффективности работы	Методика расчета показателей	Баллы (макс. возможное кол-во)
1.	Обеспечение целевого использования сметных назначений на текущее содержание обслуживаемых учреждений образования (по экономическим статьям), средств по целевым образовательным программам	Соответствие произведенных расходов по статьям экономической классификации к сметным назначениям	Оперативное и обоснованное финансовое обслуживание республиканских мероприятий по целевым программам: 1 – 10 баллов; 2 – 15 баллов; 3 – 20 баллов; Свыше 3 – 25 баллов.	25
		Максимально по критерию		25
2.	Качественное составление и своевременное представление в установленные сроки бухгалтерской, налоговой и статистической отчетности	Своевременное и полное исполнение предусмотренных видов отчетности	Доля отчетов составленных в соответствии с установленными требованиями – От 80 до 95 % - 1 балл х 5 учреждений = 5 баллов От 95 до 100 % - 2 балла х 5 учреждений = 10 баллов	10
			Отсутствие пеней и штрафных санкций со стороны налоговых органов и внебюджетных фондов - 5 баллов (1 балл х 5 учреждений);	5
		Максимально по критерию		15
3.	Обеспечение экономии бюджетных средств по оплате коммунальных услуг от установленного лимита потребления при условии своевременного внесения текущих платежей	Экономное использование средств, недопущение сверхлимитного потребления коммунальных услуг.	Своевременное внесение текущих и авансовых платежей: Просроченные платежи – 0 баллов; Своевременно оплаченные – 1 балл.	1
		Максимально по критерию		1

№ п/п	Направление анализа эффективности работы руководителя	Критерии эффективности работы	Методика расчета показателей	Баллы (макс. возможное кол-во)
4.	Своевременное и внезапное проведение инвентаризации материальных ценностей	Обеспечение контроля за сохранностью материальных ценностей	Отсутствие недостачи материальных ценностей 1 балл x 5 учреждений = 5 баллов; Контроль за соблюдением норм расхода горюче-смазочных материалов: 1 балл (за каждое учреждение, имеющее автотранспорт) x 3 учреждения = 3 балла;	8
		Максимально по критерию		8
5.	Своевременная и качественная подготовка документов	Представление запрашиваемых сведений	Подготовка и представление в установленные сроки документов, справок и расчетов, запрашиваемых вышестоящими органами, работниками учреждений, и др. организациями: Кол-во документов – баллы От 1 до 5 документа – 2 балла От 6 до 10 документа – 3 баллов От 11 и более – 5 баллов. (за все учреждения)	5
		Максимально по критерию		5
6.	Учет и контроль за поступлением и расходованием внебюджетных средств на счетах обслуживаемых учреждений	Прогнозирование поступления средств и расчет эффективности оказываемых платных услуг.	Доля учитываемых средств поступивших от оказания платных услуг, грантов, целевых средств в общем объеме поступлений: 1 % - 1 балл x 3 учреждения = 3 балла; От 2 до 5 % - 2 балла x 3 учреждения = 6 баллов; От 5 до 10 % - 5 баллов x 3 учреждения = 15 баллов; От 10 до 15 % - 7 баллов x 3 учреждения = 21 балл	21
		Максимально по критерию		21
7.	Эффективная работа с поставщиками и подрядчиками (качественное и своевременное оформление документов, оплата.)	Работа с контрагентами: оформление документов, сверка расчетов. Отсутствие просроченной дебиторской и кредиторской задолженности	Работа с контрагентами: Число контрагентов – баллы 15 котрагентов – 2 балла x 5 учреждений 10 баллов; 16-20 котрагентов– 3 балла x 5 учреждений = 15 баллов; 21-30 контрагентов – 4 балл x5учреждений = 20 баллов; Свыше 30 контрагентов– 5 баллов x 5 учреждений = 25 баллов	
		Максимально по критерию		25
ИТОГО				100

Перечень критериев и показателей

для распределения стимулирующих выплат руководителю государственного учреждения «Централизованная бухгалтерия организаций образования, подведомственных Министерству образования Республики Мордовия» за результативность и эффективность работы за год

№ п/п	Критерии эффективности работы	Методика расчета показателей	Баллы (макс. возможное кол-во)
1.	Успешное завершение финансового года, своевременная сдача годовой бухгалтерской, статистической и налоговой отчетности.	0% - 0 баллов 20% - 7 баллов 40% - 14 баллов 60% - 21 балл 80% - 28 баллов 100% - 35 баллов	35
2.	Отсутствие штрафных санкций, пеней со стороны налоговых органов, отделений Пенсионного Фонда РФ и Регионального Фонда социального страхования.	Наличие штрафов и пеней в 2-х и более случаях – 0 баллов; Штрафы и пени 1 случай – 10 баллов; Отсутствие штрафов и пеней – 25 баллов.	25
3.	Осуществление контроля за целевым и экономным расходованием бюджетных средств в соответствии с целевыми назначениями по утвержденным сметам.	Нецелевое расходование средств: 2 и более случаев – 0 баллов; 1 случай – 5 баллов; 0 случаев – 15 баллов.	15
4.	Качественное бухгалтерское сопровождение республиканских целевых программ развития образования и др. в части ответственности за их исполнение учреждений, обслуживаемых ГКУ РМ «ЦБ УО, подведомственных МО РМ».	1 программа – 5 баллов; 2 программы – 10 баллов; 3 и более программ – 20 баллов	20
5.	Бухгалтерское обслуживание конкурсов, смотров, спортивных мероприятий, соревнований всероссийского и республиканского уровней.	1 мероприятие – 3 балла; 2 и более мероприятий – 5 баллов	5
	ИТОГО		100

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке, условиях и размерах выплат стимулирующего характера, устанавливаемых и выплачиваемых руководителю государственного учреждения «Центр мониторинга и оценки качества образования», подведомственного Министерству образования Республики Мордовия

1. Общие положения

1.1 Настоящее положение определяет порядок, условия и размеры выплат стимулирующего характера (далее – выплаты), устанавливаемых и выплачиваемых руководителю государственного учреждения «Центр мониторинга и оценки качества образования», подведомственного Министерству образования Республики Мордовия (далее – руководитель).

1.2 Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в целях:

- усиления материальной заинтересованности в улучшении результатов деятельности учреждения;
- успешного и добросовестного исполнения руководителем своих должностных обязанностей;
- проявления инициативы, творчества и применения в работе современных форм и методов организации труда;
- качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- поощрения за выполненную работу в соответствии с критериями и показателями, утвержденными настоящим Положением.

1.3 Выплаты стимулирующего характера производятся руководителю государственного учреждения «Центр мониторинга и оценки качества образования», в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда, внебюджетных средств, предусмотренных в соответствующем финансовом году на оплату труда, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда.

2. Виды, условия и размеры выплат стимулирующего характера

2.1 В целях повышения эффективности деятельности учреждения, повышения материальной заинтересованности в результатах деятельности Учреждения руководителю устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты по итогам работы за месяц;
- выплаты по итогам работы за год.

2.2 Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы могут выплачиваться руководителю в размере одного должностного оклада в год одновременно:

- за выполнение отдельных, особо важных заданий, поручений Министра образования Республики Мордовия, курирующего заместителя Министра,

выполнение отдельных заданий и срочных работ, связанных с реализацией ПНПО, республиканских и ведомственных целевых программ;

- в связи с юбилейными датами (по возрасту и профессиональной деятельности), государственными праздничными датами, профессиональными праздниками, активным участием в организации и проведении конкурсных смотров, выставок, семинаров, «круглых столов», конференций и других мероприятий, длительной болезнью, уходом в отпуск и др.

При премировании учитываются:

- интенсивность и напряженность работы;
- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);
- непосредственное участие в реализации ПНПО и республиканских и ведомственных целевых программ.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу.

Источником финансирования премии за интенсивность и высокие результаты работы, является экономия по фонду оплаты труда, сложившаяся в учреждении, внебюджетные средства, а также средства от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности и сложившаяся экономия от премиальных выплат по итогам работы учреждения.

2.3 Плановый размер премиальных выплат руководителю по итогам работы за месяц устанавливается в размере 40 процентов должностного оклада при условии выполнения доведенных показателей на 100%.

Премиальные выплаты по итогам работы за месяц руководителю выплачиваются с учетом результатов деятельности при условии выполнения критериев и показателей, указанных в приложении 1 к настоящему Положению.

В случае невыполнения (перевыполнения) плановых критериев и показателей размер ежемесячных премиальных выплат снижается (увеличивается) пропорционально проценту невыполнения (перевыполнения) плана.

Фактический размер премиальных выплат по итогам работы за месяц определяется корректировкой планового размера премиальных выплат на процент выполнения показателей работы конкретного руководителя по следующей формуле:

$ФП = ПП \times ПР_{мес}$, где:

ФП, ПП – соответственно фактический и плановый размер премиальных выплат по итогам работы за месяц;

ПР_{мес} – процент выполнения критериев и показателей эффективности за месяц.

2.4 Размер премиальных выплат по итогам работы может быть снижен в случае:

- нарушения трудовой или производственной дисциплины;
- невыполнения должностных инструкций;
- ухудшение качества оказания образовательных услуг;
- нарушения правил внутреннего распорядка;

- нарушения санитарно-эпидемиологического режима и техники безопасности;
- наличия обоснованных устных или письменных жалоб;
- не обеспечения сохранности имущества.

Снижение размера премиальных выплат конкретизируется в приказе с указанием причины и размера и производится в том расчетном периоде, в котором допущено упущение в работе.

Ежемесячные премиальные выплаты не выплачиваются руководителям, имеющим дисциплинарное взыскание за отчетный период.

2.5 Плановый размер премиальных выплат руководителю по итогам работы за год устанавливается в размере должностного оклада при условии выполнения доведенных показателей на 100%.

Премиальные выплаты по итогам работы за год руководителю выплачиваются с учетом результатов деятельности за год при условии выполнения критериев и показателей, указанных в приложении 2 к настоящему Положению.

Фактический размер премиальных выплат по итогам работы за год определяется корректировкой планового размера премиальных выплат на процент выполнения показателей работы руководителя по следующей формуле:

$ФП = ПП \times ПР_{год}$, где:

ФП, ПП – соответственно фактический и плановый размер премиальных выплат по итогам работы за год;

ПР_{год} – процент выполнения критериев и показателей эффективности за год.

Размер годовой премии устанавливается в процентном отношении к должностному окладу.

Источником финансирования премии за год, является экономия по фонду оплаты труда, сложившаяся в учреждении, внебюджетные средства, а также средства от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности и сложившаяся экономия от премиальных выплат по итогам работы учреждения.

2.6 Начисление премиальных выплат производится на основании приказа Министерства образования.

Приказ о премировании руководителя готовится на основании следующих документов:

- индивидуальной оценки результатов работы руководителя, производимой Комиссией по распределению стимулирующих выплат по итогам отчетного периода;
- протокола заседания Комиссии по распределению стимулирующих выплат, в котором указываются выполнение критериев и показателей по итогам отчетного периода.

3. Порядок стимулирования

3.1 Распределение стимулирующих выплат по результатам работы руководителя за месяц осуществляется ежемесячно комиссией по распределению стимулирующих выплат руководителю, образованной Министерством образо-

вания Республики Мордовия (далее – комиссия) до 25 числа месяца, следующего за отчетным периодом.

3.2 Руководитель до 5 числа месяца, следующего за отчетным периодом, направляет аналитическую информацию о выполнении показателей в отдел оценки качества образования Министерства образования Республики Мордовия.

3.3 Распределение стимулирующих выплат по результатам работы руководителя за год осуществляется ежегодно комиссией по распределению стимулирующих выплат руководителю, образованной Министерством образования Республики Мордовия до 1 февраля года, следующего за отчетным.

3.4 Руководитель имеет право присутствовать на заседании комиссии, давать необходимые пояснения.

3.5 Комиссия принимает решение о размере стимулирующих выплат руководителю открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии. Решение комиссии оформляется протоколом. На основании протокола комиссии по Министерству образования Республики Мордовия издается приказ о стимулирующих выплатах руководителю.

Перечень критериев и показателей

для распределения стимулирующих выплат руководителю государственного учреждения «Центр мониторинга и оценки качества образования», подведомственного Министерству образования Республики Мордовия, за результативность и эффективность работы за месяц

№ п/п	Направление анализа эффективности работы руководителя	Критерии эффективности работы	Методика расчета показателей	Баллы (макс. возможное кол-во)
1.	Качество работы учреждения	Отсутствие предписаний надзорных органов, замечаний учредителя, жалоб сотрудников	2 балла	2
		Проведение мониторинговых исследований по оценке качества образования (сентябрь-май) На период проведения итоговой аттестации - организационно-технологическое сопровождение ЕГЭ и ГИА: - сканирование, верификация, статистическая бланков ЕГЭ и ГИА; - привлечение экспертов для работы в предметных комиссиях ЕГЭ и ГИА; - распечатка и выдача свидетельств по результатам ЕГЭ и ГИА.	0 - 0 баллов 1 исследование (или направление деятельности) - 5 баллов 2 исследования (или направления деятельности) - 10 баллов Свыше 2-х — 15 баллов	15
		Число педагогических работников, охваченных аттестационными процедурами на квалификационные категории	0 - 0 баллов до 50 человек - 1 балл свыше 50 человек - 3 балла свыше 100 человек - 5 баллов	5
		Число педагогических работников, охваченных аттестационными процедурами на соответствие занимаемой должности	0 - 0 баллов до 50 человек - 1 балл свыше 50 человек - 2 балла свыше 100 человек - 5 баллов	5
		Количество образовательных учреждений, прошедших государственную аккредитацию	0 - 0 баллов до 5 - 1 балл свыше 5 - 2 балла свыше 10 - 3 балла	3
		Привлечение высококвалифицированных экспертов для разработки и	0 - 0 баллов до 5 человек - 1 балл свыше 5 человек - 3	5

№ п/п	Направление анализа эффективности работы руководителя	Критерии эффективности работы	Методика расчета показателей	Баллы (макс. возможное кол-во)
		экспертизы контрольно-оценочных материалов, для оценки уровня квалификации педагогических работников	балла свыше 10 человек - 5 баллов	
		Создание и ведение баз данных участников ЕГЭ, ГИА, аттестующихся педагогических работников, участников мониторинговых исследований, дистанционного образования детей-инвалидов	0 - 0 баллов 1 база данных- 5 баллов 2 базы данных - 10 баллов свыше 2-х — 15 баллов	15
		Максимально по критерию		50
2.	Методическая работа	Количество подготовленных и изданных методических рекомендаций, разработок, пособий и т.п. по направлениям работы учреждения.	0 - 0 баллов 1 - 3 балла свыше 1 - 5 баллов свыше 3 - 10 баллов	10
		Количество мероприятий (семинаров, конференций, совещаний), проведенных по направлениям работы учреждения.	0 - 0 баллов 1 - 3 балла свыше 1 - 5 баллов свыше 3 - 10 баллов	10
		Число педагогических работников, получивших консультативную помощь	0 - 0 баллов до 5 человек - 1 балл свыше 5 человек - 2 балла свыше 15 человек - 5 баллов	5
		Количество конкурсов, олимпиад с детьми, обучающимися дистанционно	0 - 0 баллов 1 - 1 балл свыше 1 - 2 балла	2
		Наличие постоянно обновляемого сайта учреждения	наличие сайта – 1 балл регулярное обновление (не реже 1 раза в неделю) – 3 балла	3
		Участие в разработке положений, регламентов, проектов нормативных документов, контрольно-измерительных материалов, издании сборников,	1, 2 - 3 балла свыше 2 – 5 баллов	5
		Максимально по критерию		35
3.	Кадровое обеспечение деятельности образовательного	Стабильность коллектива, сохранение и привлечение молодых специалистов.	2 балла	2
		Доля сотрудников, имеющих высшее образование	90% -1 балл 100% -2 балла	2

№ п/п	Направление анализа эффек- тивности работы руководителя	Критерии эффективности работы	Методика расчета по- казателей	Баллы (макс. воз- можное кол-во)
		Доля работников центра, прошедших курсы повышения квалификации	0% - 0 баллов 1% - 1 балл 2% - 2 балла 3% и более - 3 балла	3
		Максимально по критерию		7
4.	Работа по содержанию и развитию имущественного комплекса	Отношение объема средств из всех источников, направленных в отчетном периоде на увеличение стоимости основных средств, к остаточной стоимости основных средств на начало период	0% - 0 баллов до 0,5% - 1 балл свыше 1% - 2 балла свыше 2% - 3 балла	
		Максимально по критерию		3
5.	Активность участия в целевых и ведомственных программах	Количество целевых и ведомственных программ, по которым осуществляется мониторинговое сопровождение	0 - 0 баллов 1 - 1 балл свыше 2 - 2 балла свыше 5 - 5 баллов	5
		Максимально по критерию		5
	ИТОГО			100

Перечень критериев и показателей

для распределения стимулирующих выплат руководителю государственного учреждения «Центр мониторинга и оценки качества образования», подведомственного Министерству образования Республики Мордовия, по итогам работы за год

№ п/п	Критерии эффективности работы	Методика расчета показателей	Баллы (макс. воз- можное кол-во)
1	Выполнение контрольных цифр государственного задания	0% - 0 баллов 50% - 10 баллов 60% - 20 баллов 70% - 30 баллов 80% - 40 баллов 100% – 50 баллов	50
2	Укомплектованность центра основным персоналом (не менее 75%)	0% - 0 баллов 60% - 5 баллов 75% и более – 10 баллов	10
3	Отсутствие предписаний надзорных органов	отсутствие – 10 баллов	10
4	Проведение на базе учреждения мероприятий всероссийского и республиканского уровней	до 2 мероприятий -5 баллов более 2 мероприятий 10 баллов	10
5	Заключение и реализация договоров о сотрудничестве	до 3 договоров – 5 баллов более 3 – 10 баллов	10
6	Привлечение внебюджетных средств на развитие учебно-материальной базы	от 10 до 50 тыс. руб. – 5 баллов от 51 до 100 тыс. руб. – 7 баллов свыше 100 тыс. руб. – 10 баллов	10
ИТОГО			100

Критерии и показатели оценки результативности профессиональной деятельности педагогических работников общеобразовательных учреждений Республики Мордовия

№ п/п	Критерии эффек- тивности		Показатели критериев	Количество баллов по каждому показателю критериев	Баллы (макс. воз- можное кол-во)
1	Обеспечение высоко- кого качества обу- чения и воспитания	1.1	Сравнительная результативность качества образования на уровне муниципального образования (Средний балл по предмету учащихся, сдавших единый государственный экзамен, в сравнении с тем же показателем, усредненным по общеобразовательным учреждениям муниципального образования)	Выше среднего показателя – 2 балла Ниже - 0 баллов	2
		1.2	-успешность государственной (итоговой) аттестации обучающихся в 9, 11 классах	Уровень обученности учащихся по предмету: 100% - 5 баллов; 95 - 99% - 3 балла; 91 - 94% - 1 балл; 90% и ниже – 0 баллов. Примечание: баллы устанавливаются сроком на один учебный год.	5
		1.3	-результаты внешнего мониторинга (независимые региональные и муниципальные срезовые контрольные работы, тестирование и др.)	Показатель качества знаний: 85 – 100% - 6 баллов; 75 – 84% - 5 баллов; 65 – 74% - 4 балла; 51 – 64% - 2 балла.	6
2	Доступность обучения (учения) за счет разнообразных форм, в том числе	2.1	Наличие дистанционного сопровождения образовательного процесса (систематическое ведение «электронного журнала», «электронного дневника», форума учителя и др.)	за каждый пункт- 1 балл	4

	дистанционного сопровождения образовательного процесса	2.2	Количество учащихся класса, обучающихся в очно/заочной (дистанционной) форме, экстернате	1-2 человека- 1 балл 3 и свыше 3-х - 2 балла	2
3	Внедрение современных образовательных технологий	3.1	Использование информационно-коммуникационных технологий в образовательном процессе: - использование учебных электронных дисков	3 балла – использует систематически; 1 балл – использует периодически	3
		3.2	- использование сети Интернет	3 балла – использует систематически; 1 балл – использует периодически	3
		3.3	- использование компьютерного класса и мультимедийной техники (интерактивной доски и др.)	3 балла – использует систематически; 1 балл – использует периодически	3
		3.4	Вовлечение учащихся в создание мультимедийных продуктов, проектов, презентаций и др.	При наличии призовых мест в конкурсах проектов, Интернет-конкурсах: 6 баллов – всероссийский уровень; 4 балла – региональный уровень; 2 балла – муниципальный уровень; 1 балл - уровень ОУ.	6
		3.5	Создание учителем собственных электронных образовательных ресурсов к урокам	2 балла – использует систематически; 1 балл – использует периодически	3
		3.6	Наличие собственного обновляющегося сайта	3	3
4	Наличие в программе внутреннего мониторинга (аудита) учителя (по каким параметрам) и его работоспособность	4.1	Использование результатов контроля для коррекционной работы учащихся (проведение консультаций, дополнительных занятий,)	1 балл -за каждый вид работы	2
		4.2	Диагностика ключевых компетентностей (метапредметных умений) (на основании аналитических отчетов, справок)	2 балла- за каждый вид	4
		4.3	Анкетирование и наблюдение за личностным развитием учащихся (на основании аналитических отчетов, справок)	2 балла- за каждый вид	4
5	Здоровьесбережение	5.1	Эстетическое оформление предметной среды, учебных помещений с учетом санитарных норм (по итогам административных проверок)	3 балла –«отличное» 2 балла - «хорошее» 1 балл – «удовлетворительное»	3

		5.2	Применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий (физкультминутки, смена видов работы на уроке, дифференциация заданий по категориям учащихся и др.)	1 балл -за каждый вид работы	4
6	Восстановление и развитие традиционной народной культуры	6.1	Организация и проведение мероприятий, направленных на формирование духовно-нравственных качеств личности, национального самосознания, воспитание бережного отношения к историческому и культурному наследию, сохранение и возрождение традиций, обычаев, обрядов, проведение праздников	2 балла- 1-2 мероприятия 4 балла – свыше 2-х	4
7	Особые условия труда	7.1	Сверхнормативная наполняемость	По 0,5 баллов за каждого ученика сверх нормы, но не выше 3 баллов	3
		7.2	Работа по профилактике противоправного поведения учащихся: -проведение мероприятий по профилактике правонарушений; - отсутствие обучающихся, поставленных на учет в комиссию по делам несовершеннолетних	2 балла- 1-2 мероприятия 3 балла –свыше 2-х 2 балла – отсутствие обучающихся, поставленных на учет в комиссию по делам несовершеннолетних	9
		7.3	Сложный участок работы (коррекционные классы, работа с обучающимися с девиантным поведением и др.)	2 балла -за каждый вид работы (но не более 6)	6
8	Результативность внеурочной деятельности по преподаваемым предметам	8.1	Достижения учащихся в предметных олимпиадах, конкурсах, смотрах, конференциях, спортивных соревнованиях и др.	Очные: Международный уровень: 20 баллов- победитель 18 баллов - призер; всероссийский уровень; 15 баллов – победитель; 12 баллов - призер; региональный уровень; 10 баллов – победитель; 8 баллов - призер; муниципальный уровень; 5 баллов- победитель; 3 балла -призер;	20

				<p>уровень ОУ. 2 балла – победитель;</p> <p>Заочные: международный уровень: 10 баллов - победитель 8 баллов - призер;</p> <p>всероссийский уровень; 7 баллов – победитель; 5 баллов - призер;</p> <p>региональный уровень; 4 балла – победитель; 3 балла - призер;</p> <p>муниципальный уровень; 2 балла- победитель; 1 балл -призер;</p> <p>Если число победителей и призеров больше одного, то за каждого последующего прибавляется 1 балл на всех уровнях.</p>	
		8.2	Индивидуальная внеурочная работа со слабоуспевающими учащимися (консультации, дополнительные занятия и др.)	1 балл – за каждый вид работы	3
		8.3	Индивидуальная внеурочная работа с учащимися, проявившими особые успехи в учении (консультации, дополнительные занятия и др.)	1 балл - за каждый вид работы	3
		8.4	Организация и проведение внеклассной работы по предмету (тематический вечер, кружок, предметная неделя и др.)	1 балл - за каждый вид работы	4
9	Профессиональные достижения	9.1	Результативное зафиксированное участие в профессиональных конкурсах	<p>Очные: 10 баллов – всероссийский уровень; 6 баллов – региональный уровень; 3 балла - муниципальный уровень.</p> <p>Заочные: 4 балла – всероссийский уровень.</p> <p>Примечание: баллы за участие и высокие по-</p>	14

				казатели в конкурсах «Учитель года», «Педагог года» и т.п. устанавливаются сроком на один учебный год. При участии за определённый промежуток времени в нескольких конкурсах профессионального мастерства устанавливаются дополнительные баллы.	
		9.2	Результативное зафиксированное (в дипломах, справках, программках и т.д.) участие в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях	5 баллов – всероссийский уровень; 4 балла – региональный уровень; 2 балла - муниципальный уровень;	10
		9.3	Участие учителей в муниципальных конкурсах по использованию информационно–коммуникационных технологий	3 балла – призовое место; 1 балл – участие.	3
		9.4	Наличие публикаций, в том числе и интернет-публикации	8 баллов – всероссийский уровень; 5 баллов – республиканский уровень.	8
10	Повышение квалификации, профессиональная подготовка	10.1	Прохождение курсов повышения квалификации и переподготовки, обучение по программам высшего образования (для не имеющих такового), обучение в аспирантуре, докторантуре (Свидетельства, сертификаты и т.п. о прохождении повышения квалификации и профессиональной подготовке (не менее 72 часов, в том числе по накопительной системе)	2 балла за каждое	4
11	Участие в методической, научно-исследовательской работе	11.1	Руководство и участие в методической, экспертной, научно-исследовательской работе	Республиканский уровень- 10 баллов Муниципальный уровень – 7 баллов уровень ОУ– 4 балла	17
		11.2	Наличие собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий и т.п., применяемых в образовательном процессе, участие в инновационной работе и др.	Республиканский уровень- 5 баллов Муниципальный уровень – 3 балла уровень ОУ – 2 балла	4
12	Обобщение и распространение передового педагогиче-	12.1	Проведение мастер-классов, открытых уроков, выступления на конференциях, семинарах, круглых столах	Всероссийский уровень – 6 баллов; Республиканский уровень – 4 балла; Муниципальный уровень – 2 балла;	6

	ского опыта			Школьный уровень – 1 балл.	
		12.2	Презентация образовательных программ и другого педагогического опыта общественности. Зафиксированный уровень презентации	Всероссийский уровень – 6 баллов; Республиканский уровень – 3 балла; Муниципальный уровень – 2 балла; Школьный уровень – 1 балл.	6
13	Расширение обязанностей	13.1	Работа на ППЭ во время проведения единого государственного экзамена и ГИА : организатором и ответственным организатором;	3 балла	3
		13.2	Выполнение обязанностей председателя профсоюзной организации.	10 баллов	10

Показатели, понижающие стимулирующую часть оплаты труда учителя

№ п/п	Критерии понижающие уровень стимулирования	Измерители	Баллы
1	Травматизм учащихся во время образовательного процесса	Да	-2
2	Обоснованные жалобы о нарушении прав учащихся, нашедшие отражение в административных актах	Да	-2
3	Наличие систематических пропусков учащимися уроков без уважительной причины	Да	-2
4	Невыполнение учебной программы	Да	-2
5	Нарушение норм техники безопасности	Да	-2
6	Нарушения трудовой дисциплины (несвоевременное начало и окончание уроков, опоздание, несоблюдение расписания уроков и режима групп продленного дня)	Да	- 1 балл за одно нарушение